Niveau(x) d'enseignement: 1 Numéro EDUQ : 8570094
Centre d'intérêt: 320

Enquête sur la participation et le militantisme des membres de la CEQ / [préparé pour le] XXIXe Congrès, CEQ. -- [Sainte-Foy] : Centrale de l'enseignement du Québec, [1984].
63 p. ; 28 cm. -- (Des chances égales, un choix de société ; 4)

Titre de la couv. Code: A 84-C04.

Descripteur(s): *Personnel enseignant *Engagement *Participation *Syndicalisme *Syndicat *Femme *Condition féminine *Questionnaire *Primaire (Niveau) *Secondaire (Niveau)

L'enquête fait le point sur deux aspects essentiels de la vie syndicale. Elle veut d'abord mettre en lumière les principaux facteurs qui favorisent ou entravent la participation et le militantisme des membres. Elle veut, en second lieu, voir ce qu'il en est de l'évolution, depuis 1977, de la participation et du militantisme des femmes à la CEQ. Cette enquête vise à faire le point et à dégager certaines perspectives d'action et d'intervention.

La CEQ a d'abord procédé à l'envoi d'un questionnaire à des membres et à des membres militants en respectant la proportion 60% femmes et 40% hommes. Le Comité a ensuite réalisé une enquête-témoignages auprès de 1% du membership militant (50% femmes, 50% hommes). Enfin, le Comité a administré le questionnaire aux militantes du réseau. L'enquête a été menée en 1983 et le questionnaire est reproduit en annexe.

Il ressort de l'enquête trois faits principaux: 1. le fossé s'élargit entre la base et les dirigeants; 2. la charge de travail demandée aux militantes et aux militants est trop lourde; 3. le syndicalisme n'a pas intégré tous les aspects de la lutte des femmes.

Type de document: r
Notice(s) connexe(s): 8570096, 8470097

EDUQ 8570094

XXIXe Congrès
CEQ

4

ENQUÊTE SUR LA PARTICIPATION ET LE MILITANTISME DES MEMBRES DE LA CEQ

EDUQ 8570094

TABLE DES MATIÈRES

Introduction, 3

Hypothèses de la première partie, 4
Hypothèses de la deuxième partie, 5
Les objectifs de la recherche, 5

Méthodologie, 7

Limites de la recherche, 9

Première partie: Le militantisme des membres de la CEQ en général, 11

Niveau d'information des membres militants, 11
Partage de l'idéologie, 12
Participation et intervention, 13
Les membres militants et leur métier, 15
Effets du dernier décret sur le militantisme, 16
Militantisme et fonctionnement interne, 17
Militantisme et partage de l'idéologie de la Centrale et/ou des syndicats locaux, 18

Deuxième partie: Participation et militance des membres féminins de la CEQ, 20

Les femmes vivent l'oppression en tant que femmes au sein de l'organisation syndicale, 20
Le syndicalisme ne fait pas contrepoids à l'apprentissage des rôles traditionnels, 24
Les structures syndicales et les femmes, 25
La double tâche, 27
Portrait de la militante et du militant, 27
Les acquis des femmes dans la Centrale, 27
Les mécanismes susceptibles d'augmenter la militance des femmes, 30

Troisième partie: Les membres non militants, 32

Conclusion, 34

Recommandations, 38

Annexe 1, 39

Annexe 2, 62

Annexe 3, 63

Avertissement

Je suis entrée dans le dossier de cette recherche alors qu'une bonne partie de la démarche était déjà élaborée. Les hypothèses qui ont servi subséquemment à la construction du questionnaire et du schéma d'entrevue étaient déjà élaborées. Le questionnaire et le canevas d'entrevue étaient construits et administrés. Mon travail a donc uniquement consisté à ordonner les hypothèses pour construire un schéma cohérent d'analyse, puis à analyser les données des questionnaires et des entrevues. À cause des limites de temps, la recherche se confine à un niveau strictement description pour le moment. Il serait toutefois possible et souhaitable de raffiner notre étude en établissant des relations et corrélations entre plusieurs variables.

N.B. *Dans l'introduction de ce document, chacune des hypothèses est identifiée par une série de chiffres qui la situe dans l'ensemble. Nous avons conservé ces chiffres, servant à les identifier, à l'intérieur du texte où les hypothèses sont reprises et traitées.*

Michèle Savard

INTRODUCTION

Notre recherche reprend en partie l'enquête effectuée par le Comité Laure Gaudreault en 1977 mais cette fois-ci, on y ajoute une dimension nouvelle. Elle comporte donc deux parties principales:

1. Dans la première partie, nous visons à mettre en lumière les différentes raisons ou obstacles à la participation et au militantisme, [1] selon le cas, des membres de la CEQ.

2. La deuxième partie, complémentaire, concerne plus spécifiquement la participation et le militantisme des membres féminins de la CEQ.

1. PARTICIPATION ET MILITANTISME DES MEMBRES DE LA CEQ (HOMMES ET FEMMES)

1.1 Raisons qui ont dicté l'élaboration du premier volet de l'enquête

1.1.1 Préoccupations démocratiques constantes à la CEQ.

La démocratie syndicale est à la fois une préoccupation syndicale et un principe à la CEQ. Si une démocratie réelle n'implique pas l'adhésion unanime mais majoritaire des membres aux objectifs, politiques, projets et décisions de la Centrale et des syndicats locaux, elle sous-tend néanmoins que tous les membres pourront se prononcer et également seront à même de débattre collectivement avec les collègues des différentes prises de positions syndicales; qu'ils auront l'occasion de donner leur avis en toute connaissance de cause, donc qu'ils auront accès à une information complète et bien construite et pourront profiter de canaux variés pour manifester, selon le cas, leur insatisfaction, leur incompréhension, leur ignorance ou leur adhésion aux projets, orientations et prises de décisions syndicales.

Il existe déjà dans la Centrale, comme dans les syndicats locaux, des structures et canaux réguliers qui sont là pour assurer la diffusion de l'information et la participation aux débats et aux prises de décisions.

Si tous les membres ont un accès potentiel tant à l'information qu'aux prises de décisions, on ne peut par contre être certain que tous profitent de ces mécanismes et canaux de diffusion et de participation.

La Centrale doit donc s'assurer périodiquement que les structures et organismes en place répondent bien à ces objectifs. Les instances mettent en place des moyens de contrôle: projets choc, sondages, enquêtes ou autres et prennent ensuite les mesures nécessaires pour ajuster ce qui doit l'être.

La présente enquête se situe justement dans cette lignée de vérification de l'efficacité des canaux de diffusion et de participation. En ce sens, elle nous permettra de mieux cerner la réalité.

Il peut sembler audacieux et même téméraire qu'une centrale syndicale se penche sur sa vie et ses conditions démocratiques à un moment où le syndicalisme est interpellé vigoureusement. Une action syndicale qui admet non seulement la critique mais suscite elle-même une réflexion sur son cheminement, sa gestion du pouvoir, son type de démocratie, enfin sur toute sa pratique quotidienne, marque déjà un pas dans le sens d'une accession à une démocratie élargie, à une meilleure information et à une participation accrue.

1.1.2 Volonté d'analyser l'impact de la conjoncture sur:

a) la satisfaction des membres face à leur métier;
b) la participation syndicale.

L'année 1982-83 a été une année particulièrement dure pour le syndicalisme en général, plus spécifiquement pour les travailleuses et travailleurs du secteur public et en particulier pour les travailleuses et travailleurs de l'enseignement. Les coupures budgétaires ont entraîné des coupures de postes, de matériel, de salaires, des conditions beaucoup plus difficiles d'exercice du métier et peuvent déboucher sur une sorte de désenchantement face aux métiers reliés à l'enseignement et rendre plus difficile et plus lourde l'implication syndicale. Il nous a semblé important de vérifier l'impact de ce contexte socio-économique en général et du dernier décret en particulier.

1.1.3 Vérifier si les structures et le fonctionnement syndical favorisent ou freinent la participation et le militantisme des membres

Il est évident que la participation et le militantisme syndical s'ajoutent, en partie du moins, car il est impossible d'espérer que toute participation sera incluse dans l'horaire de travail régulier, à une journée

1. La participation est définie par une série d'une vingtaine d'actions syndicales allant de la lecture des publications à l'assistance aux assemblées, piquetage en temps de grève, etc. alors que le militantisme se définit par l'occupation à un poste électif ou la participation à un comité ou à un réseau CEQ.

de travail normale, à des activités familiales, sociales, politiques ou autres. Cependant, même en admettant que participation et militantisme impliquent un supplément de travail, on peut néanmoins penser aménager à la fois les horaires et la charge de travail, la répartition des dossiers et responsabilités, de manière à faciliter une participation plus large. L'enquête actuelle vise donc à vérifier également cet aspect de l'organisation syndicale.

1.2 Hypothèses de départ de la première partie

1.2.1 Les publications, les règles, les objectifs, les politiques, ou idéologie de la Centrale et/ou des syndicats locaux ne sont pas toujours connus, compris ou partagés par les militantes et militants et les membres de la base.

1.2.3 Le dernier décret a eu un effet de démobilisation sur la participation et le militantisme syndical.

1.2.4 Certaines règles ou modes de fonctionnement découragent la participation et le militantisme syndical:

- horaires, longueur des réunions, somme de travail à fournir, etc.;
- contrôle de l'information;
- gestion du pouvoir et du savoir, etc.;
- difficulté d'échanges entre la direction syndicale (les membres élus) et les membres à la base.

1.2.5 Il y a généralement un lien entre la participation aux activités syndicales et le degré de satisfaction face à l'idéologie, aux objectifs politiques et aux règles de fonctionnement de la Centrale et de ses affiliés.

2. LA PARTICIPATION ET LE MILITANTISME DES FEMMES DE LA CEQ

2.1 Raisons qui ont dicté l'élaboration de cette deuxième partie de l'enquête

2.1.1 Trois résolutions des Congrès 1980 et 1982 justifient l'opération de l'enquête sur le militantisme et la participation féminine à la CEQ:

1980 (130)

« Que la CEQ mette en oeuvre une politique visant à favoriser la participation des femmes à tous le échelons de la vie syndicale de la Centrale et que cette politique soit basée sur une réévaluation de nos méthodes de travail (...) » [2]

1982 (25-26)

« Il est résolu que la CEQ poursuive son action en vue d'obtenir toutes les conditions nécessaires à l'exercice du droit au travail social pour toutes les femmes, l'égalité des femmes et des hommes dans la société et pour favoriser la participation des femmes à tous les échelons de la vie syndicale. »

« Il est résolu que la CEQ fasse de la question des femmes et de leurs revendications une préoccupation constante dans tous les aspects de la vie de la Centrale. » [3]

2.1.2 Mettre en évidence les raisons spécifiques qui facilitent ou nuisent à la participation et au militantisme des femmes membres de la CEQ.

2.1.2.1 Facteurs qui nuisent à la participation:

Ces facteurs peuvent être de deux ordres:

a) Facteurs sociaux généraux, extérieurs aux syndicats:

- double tâche;
- manque de conscientisation des femmes;
- socialisation qui ne les prépare pas à un rôle et à un engagement politique et social;
- division sexuelle du travail.

b) Facteurs liés à la structure syndicale:

- reproduction de la structure « patriarcale » [4] à l'intérieur de la Centrale et/ou de ses affiliés;
- horaires mal planifiés, somme de travail à fournir trop lourde, etc.

2.1.2.2 Facteurs qui facilitent la participation:

- certains axes de lutte;
- certains dossiers spécifiques;
- structures spéciales (réseau conditions des femmes, etc.);
- conditions matérielles facilitant la participation (camp de vacances au congrès, garderies, frais de garde remboursés, etc.).

2. **Résolution (130), Congrès 1980.**

3. **Résolutions (25-26), Congrès 1982.**

4. **Référe à la définition suivante du patriarcat:** « *Le patriarcat est un système socio-familial, idéologique, politique, dans lequel des hommes par la force, par pression directe ou à travers les rites, la tradition, la loi, le langage, les habitudes, l'étiquette, l'éducation et la division du travail, décident du rôle que jouera la femme ou qu'elle ne jouera pas et dans lequel la femme subit, partout, le joug du mâle.* » **(Adrienne Rich,** *Naître d'une femme*, **Denoel Gonthier, 1980, Paris VIIe, page 53.).**

2.1.3 Vérifier l'évolution de la situation mise à jour par l'enquête de 1977 sur la participation et le militantisme féminin.

2.1.4 Mesurer l'impact du travail accompli au sein de la Centrale et des syndicats affiliés, en particulier par les militantes à la condition des femmes.

2.2 Les hypothèses de départ de cette deuxième partie [5]

2.2.1 Les femmes vivent l'oppression en tant que femmes au sein de l'organisation syndicale:

• poids de la structure « patriarcale » sur la place, le rôle et les attitudes des hommes et des femmes;

• accès partiel à la vie politique et transfert du statut d'infériorité;

• la conception et la gestion du pouvoir et du savoir à l'intérieur du syndicalisme sont, à peu de choses près, les mêmes que dans la société et vont à l'encontre de la socialisation des femmes et généralement de leurs valeurs. Les femmes qui veulent s'y faire une place doivent, la plupart du temps, adopter le fonctionnement et les valeurs traditionnellement mâles.

2.2.2 Les conditions d'apprentissage dans le syndicalisme ne servent pas les femmes.

• Le syndicalisme ne fait pas contrepoids à la socialisation des deux sexes et à l'apprentissage des rôles traditionnels:

— connaissance et utilisation des outils d'intervention;

— stratégies d'intervention, prise de parole, procédures, etc;

— sens politique;

— confiance en soi/culpabilisation des femmes.

2.2.3 Les structures et le fonctionnement syndicaux ne servent pas les femmes sous plusieurs aspects.

• On ne leur reconnaît pas d'emblée une crédibilité égale à celle dont jouissent leurs confrères.

• On y reproduit la division sexuelle du travail; les dossiers les plus importants sont véhiculés et défendus par des hommes.

• Les femmes ont souvent le sentiment de ne pas pouvoir réussir à influencer les prises de décisions dans le sens de leurs intérêts.

• Les horaires et la somme de travail trop grande qu'on demande aux militantes et aux militants favorisent davantage la participation masculine car la femme est traditionnellement plus responsable de la vie familiale.

2.2.4 Plusieurs contraintes extérieures au fonctionnement syndical peuvent expliquer le manque de participation: opposition du conjoint, double tâche, etc.

2.2.5 Le portrait de la militante devrait donc différer sensiblement de celui du militant: âge, statut civil, nombre d'enfants, etc.

2.2.6 Même si on retrouve encore à la CEQ des structures et modes de fonctionnement qui nuisent à la participation des femmes, le travail accompli au sein de la Centrale et des syndicats locaux, en particulier par les militantes, devrait avoir fait évoluer la situation par rapport aux conditions qui prévalaient lors de l'enquête de 1977:

• participation et représentation politique plus grandes des femmes à tous les paliers;

• conscientisation du membership en général, à la présence du sexisme et de la discrimination;

• implication des femmes dans les différents fronts de luttes;

• insertion de la préoccupation de la condition des femmes dans tous les dossiers syndicaux.

3. LES OBJECTIFS DE LA RECHERCHE [6]

3.1 Dégager les attentes des membres face à la Centrale et mettre en place les éléments nécessaires, notamment en matière d'éducation syndicale.

3.2 Dégager le portrait-type de la militante et du militant.

3.3 Dégager les motifs de la participation et du militantisme syndical.

3.4 Dégager les obstacles à la participation et au militantisme syndical.

3.5 Dégager plus spécifiquement les obstacles à la participation et à la militance des femmes.

À long terme.

3.6 Contribuer à la mise en place des éléments organisationnels, structurels et politiques

5. Ces hypothèses ont été élaborées à la suite d'une session sur le militantisme des femmes à la CEQ (Réseau, janvier 1983).

6. Ces objectifs sont, pour la plupart, les objectifs énoncés dans le document Conseil général 24 i: « *Questionnaire-enquête sur le militantisme syndical et la participation des femmes à la vie de la CEQ* », page 2.

nécessaires pour assurer une militance syndicale accrue.

3.7 Contribuer à la mise en place des éléments organisationnels, structurels et politiques nécessaires pour assurer la participation et la militance des femmes à tous les paliers de décision.

Pour résumer en quelques mots le pourquoi de cette enquête, nous dirions qu'il s'agit de faire ici le point sur deux aspects essentiels de la vie syndicale.

Premièrement, mettre en lumière les principaux facteurs qui favorisent ou font obstacle à la participation et au militantisme des membres.

Le choix de ce premier volet a été inspiré d'abord par le souci de démocratie qui a toujours été une préoccupation première à la CEQ. Comme nous l'avons souligné précédemment, ce souci de démocratie exige que, périodiquement, la Centrale fasse le point sur l'efficacité de ses canaux d'information et de participation.

La conjoncture socio-économique actuelle est également un élément qui a présidé à l'élaboration de cette première partie de l'enquête. La crise économique que nous vivons a entraîné un recul sensible des conditions de travail et de vie des travailleuses et des travailleurs, lequel a sûrement eu un impact sérieux sur la perception qu'ont les syndiqués de l'efficacité et de la pertinence du syndicalisme. Les nouvelles conditions de travail difficiles peuvent également engendrer une certaine désaffection des travailleuses et des travailleurs face à leur métier. Il a semblé important de mesurer ces deux réalités essentielles de la vie professionnelle et syndicale des membres de la Centrale.

Deuxièmement, voir ce qu'il en est, en termes de raisons et d'obstacles mais aussi de chemin parcouru (depuis la première enquête en 1977), de la participation et du militantisme des femmes à la CEQ.

En conséquence de quoi, il nous sera aussi possible d'évaluer la place que la Centrale et ses affiliés ont faite et font encore aux luttes des femmes à l'intérieur de leur organisation d'abord, et sur le plan social ensuite.

À une époque où la lutte des femmes investit la plupart des champs sociaux, la CEQ, comme tous les autres mouvements de lutte, ne peut se contenter de subir ou tolérer les revendications des femmes. Elle doit non seulement favoriser leur expresssion, mais encore contribuer aux transformations nécessaires à l'accession à une égalité réelle, d'abord à l'intérieur de la Centrale, mais également dans un espace social plus large. Cela, d'abord parce que les droits des femmes sont des droits humains au même titre que les autres, ensuite parce que les femmes forment un peu plus de 50 % de la population générale et enfin, parce qu'elles représentent plus de 60 % du membership de la CEQ.

Dans la conjoncture actuelle où les travailleuses et travailleurs vivent des reculs importants, il ne faut pas oublier que les femmes sont un des groupes sociaux qui ont le plus à subir les différentes politiques de sortie de crise (chômage, temps partiel, bas salaires, travail au noir, etc.). Les femmes ne peuvent se passer de l'appui du syndicalisme pour faire progresser leurs conditions de vie en général et de travail en particulier.

De la même manière, à l'ère où les conditions économiques difficiles engendrent une difficulté de faire prendre en compte par la population et les gouvernements les différentes revendications amenées par les mouvements sociaux, la Centrale ne peut oublier que malgré cela les groupes de femmes, dont le leur, font preuve d'une grande combativité et qu'elles représentent une force sur laquelle le syndicalisme doit s'appuyer s'il veut se donner un second souffle.

Le syndicalisme, comme d'ailleurs tous les mouvements de lutte, doit chercher à renouer avec toutes les forces vives, hommes et femmes. Il ne peut négliger aucun apport et aucun support.

Cette enquête vise donc à faire le point et à dégager certaines perspectives d'action et d'intervention.

Il appartiendra ensuite aux instances politiques de mettre en place les dispositifs nécessaires pour faire en sorte que le plus possible des membres participent et militent au sein de leur organisation.

MÉTHODOLOGIE

Comme nous l'avons déjà mentionné dans l'avertissement de la recherche, nous sommes entrées dans le dossier de cette enquête alors que les hypothèses qui ont servi à la construction du questionnaire et du canevas d'entrevues étaient déjà élaborées et que le questionnaire et le canevas d'entrevues étaient déjà terminés et administrés.

Notre tâche a donc uniquement consisté à ordonner les hypothèses pour en dégager une problématique d'ensemble et à utiliser les données des questionnaires et des entrevues pour en faire une analyse strictement descriptive, de laquelle nous dégageons certaines constatations et certitudes, lorsque nos données nous le permettent, des pistes et des questions pour la poursuite éventuelle de cette recherche, lorsque nos données sont insuffisantes pour nous permettre d'avancer un schéma d'explication suffisamment étayé.

Nous verrons plus loin les raisons qui nous limitent, après avoir présenté une brève description de la méthodologie utilisée.

La CEQ a d'abord procédé à l'envoi d'un questionnaire à des membres et à des membres militants en respectant la proportion 60 % femmes et 40 % hommes. Le Comité a ensuite réalisé une enquête-témoignages auprès de 1 % du membership militant (50 % femmes, 50 % hommes). Enfin, le Comité a administré le questionnaire aux militantes du réseau. Ces données serviront surtout au rapport spécifique du Comité de la condition des femmes.

POUR RÉALISER LA PREMIÈRE ÉTAPE: ENVOI DU QUESTIONNAIRE [7]

D'une part, la CEQ disposait déjà de l'enquête de 1977 qui interrogeait la participation des femmes à la CEQ. Il lui semblait important de questionner l'ensemble des membres de la Centrale. Autant que la participation, il était nécessaire de creuser le militantisme global, les conditions de militance des femmes et celles des hommes, et ce, à tous les paliers de la représentation syndicale.

D'autre part, l'an passé, les membres du réseau de la condition des femmes, à partir de leur réflexion sur le militantisme des femmes, ont dégagé des hypothèses d'analyse et il était utile qu'un instrument scientifique les résume.

Avec l'aide d'une ressource prêtée par le biais des services aux collectivités, FEP de l'Université de Montréal, monsieur Denis Harrisson, le Comité a donc travaillé à réactualiser l'enquête de 1977 en poursuivant des objectifs précis.

La ressource de l'Université de Montréal a travaillé avec le Comité de condition des femmes CEQ, une représentante du Comité des femmes du SPGQ et des membres du Bureau national, en ayant en mémoire les dimensions identifiées par le réseau des militantes à la condition des femmes.

Un groupe mixte de travail, constitué de chercheuses féministes, de sociologues, de professeurs d'universités, de militantes et militants syndicaux, a scruté l'enquête et y a apporté des correctifs qui ont été ensuite soumis à l'équipe et au Bureau national.

Après avoir confectionné l'enquête, il fallait procéder à un échantillonnage aussi rigoureux que représentatif et scientifique. Le Comité a donc demandé à un sociologue du travail de l'Université Laval, monsieur Jacques Lemieux, de venir travailler à l'échantillonnage. [8]

DEUXIÈME ÉTAPE: L'ENQUÊTE-TÉMOIGNAGES [9]

Cette étape visait trois objectifs:

1. Réaliser des entrevues, à partir de questions puisées dans le questionnaire de base, pour aller chercher le vécu quotidien de la militance.

2. Assurer une participation égale à chaque syndicat et regroupement sectoriel.

3. Creuser et faciliter l'interprétation de plusieurs données.

TROISIÈME ÉTAPE

La troisième étape consistait à administrer le questionnaire-enquête aux militantes du réseau. Ces questionnaires ont été très peu utilisés pour l'élaboration de ce rapport. Ils ont, par contre, abondamment servi pour la rédaction du rapport spécifique du Comité de la condition des femmes.

QUATRIÈME ÉTAPE

La Centrale désirait s'assurer la collaboration d'une agente de recherche extérieure à ses cadres afin

7. La description de cette étape est tirée du document d'octobre 1983: A8384-CC-24 i, pages 2 et 3.

8. La description de l'échantillonnage est donnée dans l'annexe 3.

9. Le procédé d'échantillonnage pour les entrevues est décrit en annexe 3.

d'assurer le maximum d'objectivité et de crédibilité à l'analyse des données. C'est à ce moment que nous sommes entrés dans le dossier.

Une entente a également été signée avec le laboratoire de recherche du Département d'administration et politiques sociales des sciences de l'éducation de l'Université Laval (LABRAPS), entente qui nous donnait accès au service d'informatique de l'Université et qui nous assurait la collaboration de Louise Laforce, chercheuse au LABRAPS, de Pierrette Bouchard, professeure au Département d'administration et politiques sociales et de Jean Moisset, directeur du LABRAPS.

LIMITES DE LA RECHERCHE

L'ÉCHANTILLON DU QUESTIONNAIRE

Nos lectrices et lecteurs ont pu constater que l'équipe de travail de départ avait pris toutes les précautions nécessaires pour s'assurer un échantillon représentatif des membres de la base et des militants, lequel nous aurait permis d'étendre, avec une faible marge d'erreur, nos conclusions à l'ensemble du membership de la CEQ d'une part, et à l'ensemble des militantes et militants d'autre part.

Malheureusement, le questionnaire n'a pas reçu l'accueil sur lequel nous comptions puisqu'on ne nous a retourné environ que 30 % des questionnaires. Au départ, 7 979 questionnaires avaient été postés. Plusieurs avaient été envoyés en double, certains à une mauvaise adresse; environ 1 300 questionnaires nous sont revenus vierges. Sur une possibilité de 6 300 réponses environ, nous avons 1 279 membres militants, 702 femmes (54,9 %) et 577 hommes (45,1 %) et 698 membres de la base, 443 femmes (63,5 %) et 225 hommes (36,5 %) qui ont rempli et retourné le questionnaire.

Comme on peut le constater par ces chiffres, tous les membres militants ont répondu [10], mais à peine plus de 10 % des membres de la base l'on fait.

Ceci a pour conséquence que la représentativité de nos membres militants est assurée, ce qui nous permet d'étendre nos conclusions à toutes les militantes et militants; par contre, notre échantillon des membres de la base n'est absolument pas représentatif et les observations que nous faisons sur ce groupe ne sont pas extensibles à l'ensemble de nos membres. Pour cette raison, nous traiterons de ce groupe en dernier, dans une partie à part et strictement à titre d'indication.

Si nous nous fions au fait que toutes les militantes et tous les militants, c'est-à-dire les membres les plus impliqués et intéressés ont répondu, nous pouvons émettre l'hypothèse que ce modèle de comportement s'étend à l'ensemble des répondants et que le 10 % des membres de la base qui ont retourné le questionnaire figurent parmi les plus intéressés, en accord et en opposition, des membres non militants. Nous croyons que très peu des répondantes et répondants font partie de ce que l'on appelle la « majorité silencieuse ». Cela entraîne que les réponses des non-militants pourraient ressembler beaucoup plus à celles des membres militants qu'à celles des membres de la base. Bien sûr, cela demeure une hypothèse et il serait vraiment nécessaire de reprendre la partie de l'enquête qui questionne l'ensemble du membership, selon des techniques différentes, afin de nous assurer cette fois la responsabilité requise.

Ces limites de notre échantillonnage entraînent également que nous ne pourrons pas comparer les conclusions de 1977 avec celles de la présente enquête. En 1977, nos militantes représentaient 35 % de l'échantillon global. Aujourd'hui elles sont 56 %. Toute comparaison se révélerait nécessairement hasardeuse. Nous pourrons peut-être dégager certaines constantes entre les deux enquêtes mais, la plupart du temps, notre comparaison devra se limiter aux données d'assistance au congrès et de présence aux différents niveaux de la hiérarchie et sur les témoignages en entrevues avec toutes les limites que cela comporte.

LIMITES DES DONNÉES RECUEILLIES PAR QUESTIONNAIRE

L'enquête comportait 112 questions dont six à choix multiples, parmi lesquelles les répondantes et répondants devaient choisir six réponses et les inscrire par ordre de priorité. Ces six questions nous fournissaient des indications précieuses sur les causes du désengagement ou du non-engagement, sur les raisons de la non-intervention en assemblée, sur les facteurs du manque de participation du membership en général et des femmes en particulier.

Le niveau de difficulté de ces questions étant assez élevé et requérant un temps de réflexion plus long que les autres questions de l'enquête, un nombre important de répondantes et répondants n'ont indiqué qu'un choix.

Lorsque le taux de non-réponse dépasse 10 %, ce qui est le cas pour toutes ces questions au-delà du premier choix, nous devrons nous limiter à l'étude de ces premiers choix, ce qui nous fait perdre une information très précieuse. Nous essaierons quand même de puiser nos informations à d'autres sources, entre autres par le biais d'autres questions de l'enquête et au moyen des entrevues.

Le lecteur se demandera sans doute pourquoi cette lacune ne s'est pas révélée au pré-test. Ceci est probablement relié au fait que le pré-test, faute de

10. Nous avons même un nombre un peu supérieur de militants au retour qu'à l'envoi. Cela s'explique par le fait que nos membres militants sont également présents dans le fichier central. Nous en avons donc recruté quelques-uns de plus par ce biais. Ce nombre n'est cependant pas assez élevé pour avoir un effet sur notre échantillon dont la représentativité reste totale pour les militants.

temps, ne s'est pas fait par la poste, mais en salle et en présence d'un membre de la CEQ.

Il est probable que cette situation a augmenté la pression sur les participantes et participants et les a poussés à répondre à toutes les questions. Cela n'a pas été le cas lors des envois postaux.

LES ENTREVUES

L'équipe de départ avait défini qu'il fallait rejoindre 1 % du membership militant, soit environ 60 personnes (30 femmes et 30 hommes), et assurer une participation égale à chaque syndicat et regroupement sectoriel.

La participation s'établissant sur une base volontaire, certains syndicats n'ont pas cru bon, ou n'ont pas eu la possibilité d'envoyer une représentante ou un représentant. Nous n'avons donc recueilli le témoignage que d'une quarantaine de personnes. Quatorze d'entre elles ont participé à une entrevue individuelle et environ vingt-cinq ont été interviewées lors d'une table ronde.

Ces personnes n'étant absolument pas représentatives au sens de l'échantillon, nous n'utilisons leurs témoignages que lorsqu'ils concordent avec les données recueillies par le questionnaire, en les précisant.

LIMITES DE TEMPS

Tout au long de son processus, la recherche sur « L'évolution de la participation et du militantisme à tous les niveaux » s'est révélée une course contre la montre.

Les premiers retards ont été causés par la rentrée tardive et peu abondante des questionnaires, qui a prolongé le temps d'attente des réponses. Des erreurs dans la saisie des données, puis la grève à l'Université Laval ont eu comme conséquence que l'étude des tableaux informatisés, qui devait débuter au début de décembre, n'a pu être entreprise que le 6 février. Ceci a eu comme conséquence que nous avons dû, pour respecter les délais, nous limiter à une analyse descriptive des aspects qui nous semblent les plus importants. Une bonne somme de renseignements restera disponible pour être utilisée subséquemment si le besoin s'en faisait sentir. Étant donné le degré de représentativité de notre échantillon militant, il serait dommage de ne pas approfondir certains éléments en effectuant des croisements de variables qui pourraient nous éclairer beaucoup sur des aspects incomplets de cette recherche.

Nous nous sommes efforcés de faire paraître dans ce rapport les dimensions de nos données qui nous sont apparues comme étant les plus significatives en regard de nos hypothèses de départ. Il n'en reste pas moins que nous avons dû laisser de côté bien des éléments et des possibilités d'explication qui auraient permis une analyse plus raffinée.

La forme rapport du rapport se ressent également de la précipitation dans laquelle il a été conçu, mais cet aspect demeure somme toute assez secondaire.

Première partie

MILITANTISME DES MEMBRES DE LA CEQ EN GÉNÉRAL (HOMMES ET FEMMES)

Comme nous l'avons déjà mentionné dans la problématique de la recherche, la démocratie a toujours été un souci premier de la Centrale. À une époque où le syndicalisme en général accuse un recul, à une époque où il semble régner une certaine désaffection des membres face à la participation essentielle à la vie syndicale, où il apparaît de plus en plus difficile d'assurer la relève des militants, il est apparu essentiel de vérifier si les liens avec la base se maintiennent, si une véritable démocratie, laquelle sous-tend évidemment une connaissance et un partage minimal des règles, du fonctionnement, des objectifs et de l'idéologie, règne vraiment tant dans les syndicats locaux qu'à l'intérieur de la Centrale et si les structures en place permettent et même favorisent la participation, l'expression des opinions et même, le cas échéant, des désaccords.

Nous disons bien une connaissance et un partage minimal du fonctionnement de base, car nous n'avons pas la naïveté de croire que l'ensemble des membres désirent effectivement s'informer et participer et il est même illusoire de penser que le syndicalisme saurait inverser le modèle de démocratie que l'on rencontre dans l'ensemble de la société et qui repose sur la délégation du pouvoir de la grande majorité à une petite minorité de dirigeants. Le syndicalisme s'enracine dans un tel modèle social dominant et il ne peut sûrement y échapper totalement.

Toutefois, le mouvement syndical, à la fois à cause de ses valeurs et de ses objectifs propres, à la fois aussi à cause du fait qu'il est interpelié plus vigoureusement que les autres institutions sociales sur le plan de la démocratie, a toujours visé à élargir le type de représentation et de participation que l'on retrouve habituellement dans la société, à dépasser le fonctionnement traditionnel de délégation presque totale des pouvoirs et du savoir, en s'assurant une participation plus grande de ses membres de la base.

Notre enquête vise donc premièrement à analyser les failles et les lignes de force de la démocratie interne et à dégager des éléments susceptibles de stimuler la participation des membres.

Nous tenterons, dans une partie spécifique subséquente, de mettre en évidence certaines pistes de recherche en ce qui concerne les membres de la base, en gardant bien présentes en mémoire les limites de notre analyse actuelle et la nécessité de procéder à un nouvel échantillonnage qui nous assurerait cette fois des données plus dignes de confiance. Dans cette partie-ci, nous centrons notre analyse sur l'étude des comportements, des attentes, critiques et insatisfactions des militants et militantes. Pour cette part de notre échantillon, nos conclusions sont extensibles à l'ensemble qu'ils représentent, c'est-à-dire à tous les membres militants.

La manière la plus facile et la plus rapide de procéder, dans les circonstances actuelles, est sans contredit de reprendre une à une chacune de nos hypothèses et de voir si les données dont nous disposons nous permettent de les confirmer, de les infirmer ou de les nuancer. Cette façon de faire, si elle possède l'avantage d'être rapide et claire, peut par ailleurs se révéler un peu monotone et répétitive. Nous nous en excusons à l'avance auprès de nos lectrices et de nos lecteurs.

1.2.1 PREMIÈRE HYPOTHÈSE SUR LA MILITANCE GÉNÉRALE À LA CEQ (HOMMES ET FEMMES)

Les publications, les règles, les objectifs, les politiques, ou idéologie de la Centrale et/ou des syndicats locaux ne sont pas toujours connus, compris ou partagés par les militantes et les militants.

Pour connaître, comprendre et/ou partager les règles, les objectifs, les politiques ou l'idéologie de la Centrale et des syndicats locaux, il faut se rendre aux assemblées, lire les publications, parfois intervenir dans les réunions afin de recueillir des informations supplémentaires ou confronter ses idées à celles des autres; enfin poser un certain nombre d'actes de participation effective. Nous analyserons ici jusqu'à quel point nos militants accomplissent les démarches nécessaires à une information et à une participation essentielles.

1.2.1.1 NIVEAU D'INFORMATION DES MILITANTS

Chez nous, 95,2 % des militantes et militants interrogés affirment participer aux réunions syndicales (généralement et souvent) pendant la période des

négociations, assistance, avouons-le, assez remarquable. En dehors de cette période, la participation baisse à 75 %, ce qui demeure un taux très élevé (Q-2).

On retrouve également près de 90 % des militantes et militants qui lisent, généralement ou souvent, les publications en provenance de leur syndicat et ce, tant en dehors des négociations que pendant celles-ci (Q-3). La proportion baisse légèrement lorsqu'il s'agit des publications et correspondances de la Centrale, mais elle demeure à un niveau au-delà de toutes espérances: 85 % pendant la négociation et 68 % en dehors de celle-ci (Q-4).

Il se peut cependant que ces chiffres soient légèrement gonflés car, lorsqu'on reprend la question en détaillant cette fois différentes publications, on constate que le taux de lecture baisse sensiblement:

- 66,2 % lisent « *Magazine CEQ* »;
- 82,0 % lisent « *Nouvelles CEQ* »;
- 32,0 % ont lu « *Le droit au travail social pour toutes les femmes* »;
- 48,7 % ont lu « *Les cahiers d'intervention pédagogique* »;
- 62,0 % ont lu « *La crise: enjeux et perspectives* » (Q-25).

30 % des membres militants affirment également avoir utilisé les cahiers pédagogiques publiés par la Centrale (Q-26).

Comme on peut le constater par ces quelques données, les militantes et militants semblent avoir un accès assez remarquable à plusieurs canaux d'information et de diffusion des objectifs, des politiques et de l'idéologie. Par ailleurs, fait assez troublant, 41 % des membres militants déclarent ne jamais intervenir en assemblée et ça, même pendant la période des négociations. 38 % de ceux qui n'interviennent pas justifient leur abstention par une connaissance insuffisante du sujet traité ou de la procédure:

- ne se sentent pas assez experts;
- ne connaissent pas les procédures;
- manquent d'information;
- préfèrent écouter pour se faire une idée. (Q-5)

Donc, malgré un taux de lecture déclaré absolument surprenant, une partie importante des militantes et militants ne se sentent pas suffisamment outillés pour prendre part à la discussion.

Comment expliquer cette réalité? On peut poser l'hypothèse que les répondants ont gonflé leur lecture réelle des documents en provenance des syndicats locaux et de la Centrale. Pour des gens qui exercent un métier intellectuel, il peut en effet être un peu gênant d'avouer qu'on ne lit pas la documentation syndicale de base, d'autant plus lorsqu'on est militant, donc susceptible d'être appelé à donner des informations à d'autres membres de la base.

Il se peut également que la lecture des publications soit un exercice préalable, nécessaire mais non suffisant, pour informer les membres et que cette lecture doive parfois être accompagnée de sessions complémentaires d'information et de discussion.

Le fait que 27,9 % des militantes et militants se déclarent insuffisamment ou mal informés sur les enjeux des débats syndicaux avant de prendre une décision (Q-78), illustre bien que la lecture des documents ou l'assistance passive aux assemblées ne sont pas des éléments suffisants pour outiller convenablement près du tiers des militantes et des militants! Et gardons bien à l'esprit que nous avons ici affaire aux membres les plus intéressés, ceux qui participent le plus et qui occupent soit un poste électif, soit un poste dans un comité, dans un réseau, ou qui ont déjà été délégués à un congrès. Si 27 % de ces membres se déclarent insuffisamment informés, qu'en est-il des membres de la base?

Pour compléter ce tableau général du niveau d'information des membres militants, ajoutons que seulement 50 % d'entre eux connaissent très bien ou bien les statuts et règlements de leur syndicat (Q-73) et 30 % déclarent que les procédures gênent la participation (Q-79).

Si près du tiers des militantes et militants sont gênés par les procédures, que penser de la situation des membres de la base à ce niveau? Il faudrait savoir pourquoi les procédures gênent la participation. Est-ce dû à un manque de connaissance de la part des militantes et militants ou au fait que ces procédures sont coercitives? Quoi qu'il en soit, il y a sûrement un travail à accomplir de ce côté.

1.2.1.2 PARTAGE DE L'IDÉOLOGIE DE LA CENTRALE ET ÉVALUATION DE SON CARACTÈRE DÉMOCRATIQUE ET DE SON MODE DE GESTION

Moins de la moitié des membres militants (46,9 %) se déclarent en accord avec les analyses de la CEQ démontrant que l'école contribue à reproduire la division des classes sociales, des sexes et des tâches (Q-27). Par ailleurs, 69 % d'entre eux se disent d'accord ou plutôt d'accord avec le fait que l'action syndicale soit aussi une action politique (Q-28).

Si on compare les résultats de la question 27 avec les résultats obtenus en 1981 lors de l'enquête du MEQ, il semblerait que les membres militants partagent moins l'analyse de l'école faite par la Centrale en 1984 qu'en 1981. Toutefois, il faut être conscient que le libellé des questions du Ministère était différent de celui de notre enquête, même s'il en reprenait les différents aspects. Lors de l'enquête du Ministère on obtenait les résultats suivants:

• 69 % des enseignants québécois déclaraient que: ***« L'école devrait faire prendre conscience aux élèves des intérêts de la classe des travailleurs »;***

• 59 % étaient d'accord avec le fait que: ***« L'école véhicule les valeurs de la classe dominante qui servent de justification à notre société »;***

• 51 % étaient également d'accord avec le fait qu'en définitive l'école traduit les inégalités sociales en inégalités scolaires ». [11]

On peut interpréter de plusieurs manières ces différences entre l'adhésion actuelle des militantes et des militants et celle des enseignantes et enseignants interrogés par le Ministère.

Premièrement, les gens interrogés ne sont pas semblables. Nous n'avons aujourd'hui que des militants alors que l'échantillon du Ministère était représentatif de tous les enseignants.

Se pourrait-il que les membres de la base soient plus progressistes que les membres militants? Les réponses des membres non militants nous forcent à rejeter cette hypothèse. Se pourrait-il qu'ils colorent leurs réponses en fonction de ce qu'ils croient être les positions de la base?

On peut également poser l'hypothèse qu'entre l'enquête du Ministère et la nôtre, il se soit écoulé un laps de temps suffisant pour transformer l'idéologie des membres. Il se peut qu'en cette période de crise, toutes les énergies de la Centrale et des syndicats locaux se soient centrées sur la négociation et qu'on ait négligé la formation syndicale: quand la partie est difficile, on néglige l'entraînement. Il ne faut pas oublier que l'enquête du Ministère venait peu après toutes les discussions autour de « Proposition d'école ». On recueillait probablement alors les fruits de l'éducation syndicale faite à cette occasion. Autant de facteurs qui peuvent avoir joué.

Il est fort possible également que les différences constatées ne soient liées qu'à une formulation distincte dans les deux cas. On constate que la question la plus impliquante du Ministère est la dernière. C'est celle qui se rapprochera le plus de la question de la Centrale. Or, dans ce cas, on ne remarque qu'un écart de 5 % entre les deux groupes. Il se peut également que l'écart s'explique par l'introduction dans la formulation de la Centrale de la dimension « reproduction de la diversion des sexes »! Plusieurs des membres se révèlent en effet récalcitrants sur ce sujet! [12]

Autant d'hypothèses qu'on se doit de formuler mais auxquelles on ne peut vraiment répondre. Il faudrait, pour expliquer ces résultats, reprendre une partie de l'enquête avec les membres de la base en posant exactement les mêmes questions que le Ministère en 1981.

Les membres militants sont d'accord en grande majorité avec le mode d'élection, la nomination des personnes qui représentent le syndicat et la gestion générale du syndicat (Q-74). Un fait est cependant à questionner. La petite minorité en désaccord, moins de 10 %, s'abstiendra dans 46 % des cas (Q-75) d'exprimer ce désaccord. On remarquera ce même phénomène chez les non-militantes et les non-militants dont nous parlerons plus tard.

30 % des militantes et militants considèrent que les assemblées syndicales sont plus ou moins démocratiques et 45 % d'entre eux déclarent que les dossiers syndicaux sont entre les mains d'un nombre trop restreint de militantes et de militants.

Nous avons déjà ici quelques éléments pour questionner notre type de démocratie: Pourquoi près du tiers des militantes et des militants trouvent-ils les assemblées plus ou moins démocratiques? Est-ce à cause de procédures trop coercitives? Y a-t-il une réprobation qui s'attache aux dissidentes et aux dissidents? Est-ce tout simplement parce que ces militantes et militants ont de la difficulté à accepter la règle démocratique de la majorité? Autant de questions auxquelles l'enquête actuelle ne nous permet pas de répondre. Il serait donc nécessaire, si jamais nous poursuivions cette recherche auprès des membres de la base, d'y introduire des questions pouvant nous éclairer sur les raisons de leurs critiques sur la démocratie.

1.2.1.3 PARTICIPATION ET INTERVENTION

Nous avons vu que la grande majorité des membres militants affirment participer aux assemblées. Nous avons également constaté que 41 % d'entre eux déclaraient ne jamais intervenir et 38 % intervenir « parfois seulement », lors de ces assemblées, et ce, même en période de négociation. La non-intervention en assemblée semble se maintenir lors d'un désaccord sur les questions de gestion syndicale. Comment peut-on expliquer ce phénomène de non-intervention chez les militantes et militants, donc chez les membres présumément les mieux équipés tant sur le plan de la connaissance des dossiers que sur celui du contrôle des outils d'intervention?

Ces données soulèvent quelques questions sur la possibilité d'expression et de dissidence à l'intérieur de nos assemblées! Mais voyons d'abord quelles

11. Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, Service de la recherche, *Les enseignantes et les enseignants du Québec*, une étude socio-pédagogique, vol 4, « valeurs éducationnelles », 1981, pp. 24 et suivantes.

12. Il est assez éloquent de constater que le taux de lecture, par les militantes et militants, des publications de la Centrale oscille autour de 50 % et plus, sauf en ce qui a trait au « Droit au travail social pour toutes les femmes » (32 %), page 4.

sont les raisons invoquées par les membres militants pour justifier leur abstention:

• 38 % manquent de connaissances sur le sujet ou les procédures;

• 28 % n'osent pas intervenir par manque d'habitude, crainte des commentaires ou du ton trop agressif;

• 10 % croient qu'on ne les écoutera pas ou que les assemblées sont arrangées d'avance;

• 18,7 % affirment que d'autres ont déjà exprimé ce qu'ils avaient à dire;

• 3 % ne se sentent pas concernés.

Il est évident qu'on ne peut espérer faire participer tout le monde en assemblée. Cependant, si on constate un tel taux d'abstention chez les militantes et militants, quel peut être le niveau de participation effective des membres de la base? Il serait certainement possible d'amener à participer plus activement une partie des 38 % qui n'ont pas de connaissances suffisantes sur la question. Cette non-intervention s'explique d'autant moins qu'au début de chaque assemblée on fonctionne en comité plénier pendant lequel chacun peut intervenir pour se documenter. Comment se fait-il que si peu des militantes et militants profitent de cette période pour approfondir leurs connaissances sur la question? Est-ce lié au fait que les mêmes personnes interviennent trop souvent, monopolisent les assemblées et découragent la participation des moins bien préparés? À la question 5, 11,5 % des membres militants disent intervenir « généralement ». Ces 11 % s'accaparent-ils le micro au détriment des autres membres? Les non-intervenants sentiraient-ils une censure de la part de la salle? Pourquoi 10 % des militantes et militants pensent-ils leur intervention inutile? Nous croyons que, sans viser à une intervention générale des membres, il serait raisonnable de vouloir élargir l'expression en assemblée à une plus grande partie d'entre eux.

Qu'une si faible proportion de militantes et militants semble monopoliser les micros (11,5 %) alors qu'une si forte proportion des membres de la base s'abstient pendant la négociation et hors négociation (73 %), nous paraît un fonctionnement qui se calque beaucoup plus sur le modèle de démocratie sociale générale, c'est-à-dire à partir d'une délégation et d'une concentration du pouvoir et du savoir en un nombre restreint de mains, qu'à une démocratie élargie qui favorise une participation plus grande des membres et même l'expression des dissidences.

Ce manque d'expression des membres peut être lié à un désintéressement général que l'on retrouve d'ailleurs dans l'ensemble du modèle social. Il peut être dû au fait que la structure syndicale n'a pas mis en place suffisamment de mécanismes facilitant la participation. Il peut être en relation également avec la concentration du pouvoir et du savoir entre quelques mains et à la présence d'une structure plus ou moins hiérarchique, plus ou moins autoritaire qui exclut d'elle-même la participation des membres.

Dans un cas comme dans l'autre, la structure syndicale se révélerait fort peu différente de notre structure sociale où la soi-disant démocratie fonctionne beaucoup plus par délégation de pouvoir entre les mains d'élus qui gèrent ensuite les intérêts de la base selon un modèle plus ou moins autoritaire.

L'analyse des entrevues pose également avec acuité ce problème de manque de participation de la base et son corollaire de concentration du pouvoir et du savoir entre quelques mains. Le témoignage suivant résume bien un ensemble d'autres analyses allant dans le même sens:

« Il faut toujours avoir à l'esprit qu'on est un mouvement et non pas un club, même si on a la fâcheuse manie de reproduire des mécanismes de fonctionnement qui ressemblent justement aux clubs. On confie à ceux qu'on a élus le soin de s'occuper de nos intérêts. Mais c'est un mouvement qu'on est et, objectivement, dans le fond, je viserais à ce que l'ensemble, tous les syndiqués soient des militants. » [13]

Or, il semble que ce soit actuellement très loin de la réalité. On retrouve dans les entrevues des critiques à la fois sur le type de gestion du pouvoir, sur la soif de pouvoir de certains dirigeants et sur le désintéressement, le manque d'appui et de participation de la base qui aurait la fâcheuse habitude de déléguer à la fois travail et pouvoir à ses membres élus.

Selon la majorité des témoignages des militantes et militants, les syndiquées et syndiqués ne se sentent pas vraiment partie prenante de leur syndicat. Ils en remettent la gestion entre les mains des élus, quitte à les critiquer si cette gestion ne les satisfait pas.

On pourrait dire que les membres consomment, qu'ils achètent les services syndicaux comme on achète un autre service, quitte à se plaindre, le cas échéant, de la qualité ou de l'orientation de ces services. Mais les désaccords ou les insatisfactions, bien peu de membres semblent les manifester en assemblée. Cela est-il dû au fait qu'ils ne se sentent pas assez impliqués ou si ce phénomène est lié à une gestion syndicale trop autoritaire.

Nous possédons peu d'éléments pour répondre à ces questions, d'autant plus que la base interrogée n'est pas représentative de l'ensemble des membres. D'ailleurs, on aurait retrouvé de toute façon peu de

13. Témoignage recueilli en entrevue.

renseignements éclairants sur ce sujet dans nos questionnaires.

Nos entrevues sont par ailleurs trop peu nombreuses pour nous permettre d'opter avec certitude pour l'une ou l'autre de ces deux explications. Cependant, à partir de la majorité d'entre elles, on serait plutôt tenté d'attribuer le manque d'expression à un désintéressement général qu'à la présence d'une gestion particulièrement autoritaire.

Même si, dans les questions ouvertes comme dans les entrevues, on retrouve des critiques sur la concentration du savoir et du pouvoir, c'est, la plupart du temps, pour déplorer que ce ne soit pas beaucoup mieux qu'ailleurs, plutôt que pour mettre en relief une gestion antidémocratique.

La concentration du pouvoir paraît beaucoup plus faite du désintérêt et de l'abandon de la majorité que de l'appétit des dirigeants, bien que ce dernier aspect ne soit pas totalement absent des entrevues, ce qui est d'ailleurs inévitable.

Il paraît cependant évident que la Centrale et les syndicats locaux ne sont pas encore parvenus à instaurer un mode de fonctionnement vraiment différent du modèle social. Un mode de fonctionnement qui serait basé sur une participation plus grande des membres, sur une appropriation de leur syndicat lequel deviendrait un lieu où l'on participe et pas uniquement une boîte qu'on paye pour négocier des conditions de travail acceptables, puis qu'on oublie jusqu'à la prochaine négociation. Un endroit également qui favorise mieux l'expression, même celle des désaccords et des dissidences.

Bien sûr, l'idée de notre information de faire de tous les membres des militants, est utopique. Il existe des limites à la participation! Nous sommes quand même loin de ces limites.

L'information est là de toute évidence, mais une bonne proportion des membres demeurent insuffisamment informés! Les tribunes pour manifester ses opinions existent sans contredit, mais peu de membres les utilisent et elles sont mobilisées par un petit nombre. Les besoins de participation sont multiples, mais les syndiquées et les syndiqués ne veulent pas s'impliquer. Ils demeurent consommateurs et non producteurs de services syndicaux.

1.2.2 DEUXIÈME HYPOTHÈSE (MILITANTISME GÉNÉRAL)

Le dernier décret et la détérioration des conditions de travail ont entraîné une désaffection du personnel de l'enseignement face à leur métier.

Nous ne disposons que de peu de données sur ce point. En effet, une seule question de l'enquête portait sur la satisfaction des travailleuses et travailleurs de l'enseignement face à leur métier, et cette dimension n'est pas abordée en entrevue. Lorsqu'on demande aux militantes et militants s'ils changeraient de métier s'ils en avaient la possibilité, 38 % d'entre eux répondent affirmativement.

Ceci représente une proportion énorme qui aurait tendance à aller dans le sens de notre hypothèse. La comparaison des données actuelles avec celles que nous avions en 1977 nous force à nuancer beaucoup. À cette époque, déjà, 28 % des femmes interrogées auraient changé de profession ou de métier, contre 35 % de militantes et 28 % de non-militantes aujourd'hui.

On accuse une légère augmentation aujourd'hui, mais comme les groupes ne sont pas vraiment comparables, on ne peut affirmer que cette différence soit significative. Quant aux hommes, qui changeraient aujourd'hui de profession dans une plus forte proportion que les femmes (42 % chez les militants), nous n'avons pas de données antérieures pour comparer.

Un fait reste certain, il existe sûrement un malaise chez les travailleuses et les travailleurs de l'enseignement, et ce, depuis plusieurs années, puisque plus du tiers d'entre eux désirent changer de travail.

Ce malaise est-il lié aux conditions de travail entraînées par le dernier décret? Ce n'est sûrement pas le seul facteur qui explique la désaffection, puisque déjà, en 1977, près de 30 % des femmes interrogées désiraient changer de métier. En 1977, on sortait aussi d'une négociation, mais la convention signée avait semble-t-il satisfait les membres, puisqu'on y enregistrait plusieurs gains importants.

Le malaise peut-il être en relation avec la perte croissante de l'autonomie au travail de nos membres? Plusieurs recherches en sociologie du travail établissent un lien étroit entre la satisfaction des travailleuses et des travailleurs et leur niveau d'autonomie dans leur travail. Depuis plusieurs années, on assiste à une diminution de l'autonomie des travailleuses et des travailleurs de l'enseignement. Le Ministère intervient de plus en plus pour contrôler les programmes, les examens, les manuels, le temps de présence en classe, le temps de surveillance de récréations, etc.

Si tel est le cas, la Loi 40, qui réduirait encore la perte d'autonomie de nos membres en introduisant dans l'école un contrôle supplémentaire, celui des parents, devrait entraîner une insatisfaction croissante des enseignantes et enseignants face à leur métier, si elle était adoptée.

Cette lassitude des travailleuses et travailleurs de l'enseignement peut également être le fait des

multiples transformations qu'ont dû subir ces derniers, transformations qui les forcent sans cesse à se recycler, à courir après le bon diplôme, la bonne méthode pédagogique. Il est assez significatif de constater que 35,5 % des militantes et militants suivent des cours reliés à leur travail! (Q-42)

Il est fort probable qu'une multitude de facteurs expliquent ce désir de changer de métier, outre les raisons déjà énoncées. On peut également croire que la campagne de dénigrement qu'ont eu à subir les travailleuses et travailleurs de l'enseignement a eu un effet à ce niveau. Il est également possible que le vieillissement du corps enseignant soit une des causes du désenchantement face au métier, moins en fonction de l'âge à proprement parler, qu'en fonction du fait qu'après plusieurs années d'exercice d'un métier ou d'une profession, il est assez normal qu'une certaine lassitude prenne la place du feu sacré des débuts. Il y a eu très peu de mobilité dans le corps enseignant depuis plusieurs années. On constate plusieurs départs dus aux coupures de budget et à la baisse de la clientèle, mais on ne remarque que peu d'entrées nouvelles. Le vieillissement des travailleuses et travailleurs de l'enseignement, et en âge et en années d'exercice, est donc incontestable.

Nous ne pouvons nous prononcer sur la valeur d'explication de chacun de ces facteurs face au phénomène de désaffection que nous constatons. Il serait cependant intéressant de sonder cet aspect si jamais nous donnions des suites à cette recherche.

1.2.3 TROISIÈME HYPOTHÈSE (MILITANTISME GÉNÉRAL)

Le dernier décret a eu un effet de démobilisation sur la participation et le militantisme syndical

Le manque de participation des membres peut évidemment être redevable en grande partie à notre structure interne. Cependant, le syndicalisme, comme d'ailleurs toute autre organisation sociale, ne fonctionne pas en vase clos et la conjoncture actuelle ne peut pas ne pas avoir d'impact sur la motivation des syndiqués.

Depuis deux ans, le syndicalisme en général et les travailleurs du secteur public en particulier ont connu des revers importants. Les gouvernants ont réussi à faire assumer par ce groupe de travailleurs une bonne partie des coupures budgétaires. Cela s'est traduit chez les syndiqués en coupures de salaires, augmentation énorme de la charge de travail à la fois en termes de temps et de tâche, coupures de postes, mises en disponibilité massives, restrictions dans le matériel pédagogique, etc.; ceci, accompagné d'une campagne de dénigrement de ce groupe qu'on présente comme des privilégiés jouissant d'avantages salariaux et sociaux impensables en temps de crise.

Tout ceci risque fort d'avoir eu des effets sérieux sur la motivation des membres. Deux questions de notre enquête portent sur cet aspect de la réalité actuelle. À la première qui demande aux militants si la dernière négociation les a poussés à s'engager ou à se réengager syndicalement, 63,9 % d'entre eux répondent par la négative et 23 % ajoutent même que la dernière négociation les a incités à se désengager.

C'est d'ailleurs un aspect qui est repris assez fréquemment dans les questions ouvertes. On retrouve une espèce de désenchantement des membres face à leur confiance dans l'action syndicale, essoufflement qu'ils relient souvent à ce qu'ils considèrent comme un échec depuis deux ans.

Dans les entrevues, plusieurs participants remettent également en question le syndicalisme actuel! On doute de son efficacité, de sa pertinence en temps de crise. On parle de nécessité de renouvellement, mais on propose peu de solutions de rechange.

Il est possible qu'une partie de la défection des membres soit liée à une vision du syndicalisme limitée à la négociation des conditions de travail. Tant que le syndicat enregistre des gains, ce qui a toujours été le cas ces dernières années, on partage ses vues et on s'implique, mais on se retire dans la défaite.

Il est également possible qu'une part des abandons ait été inspirée par l'intériorisation d'une partie du discours gouvernemental qui présentait les enseignants comme les choyés du système. Tant que les militantes et militants qui ont une vision sociale élargie du syndicalisme ont pu croire que leurs propres victoires avaient un effet d'entraînement sur les conditions de travail des travailleuses et travailleurs moins favorisés, ils ont lutté avec acharnement pour l'amélioration globale des conditions de vie et de travail. Placés dans une conjoncture de crise où leurs propres acquis étaient présentés comme des privilèges reposant sur la misère des travailleurs moins favorisés qu'eux, ils s'impliquent moins, ou même se retirent totalement.

Nous ne pouvons vraiment évaluer le poids respectif de ces différentes explications. Ici aussi, une prolongation de la recherche auprès des membres de la base pourrait nous apporter des éléments supplémentaires d'explication.

1.2.4 QUATRIÈME HYPOTHÈSE (MILITANTISME GÉNÉRAL)

Certaines règles ou modes de fonctionnement découragent le militantisme syndical:

• horaires, longueur des réunions, travail à fournir, etc.;

• contrôle de l'information;

• gestion du pouvoir et du savoir, etc.;

• difficultés d'échanges entre la direction syndicale (les membres élus) et les membres de la base.

Nous avons vu, lors de la démonstration de notre première hypothèse, que l'implication des membres laissait fort à désirer. Il s'agit maintenant d'identifier les principaux facteurs explicatifs à cette abstention.

D'après nos données, il est évident que la somme de travail à fournir est un des facteurs premiers de retrait de la vie syndicale. Toutes les entrevues mettent en relief que militer sur le plan syndical entraîne nécessairement une surcharge de travail difficilement conciliable avec la vie de famille, avec la vie affective (amis, relations), avec des activités culturelles ou sportives. Celles et ceux qui choisissent de militer le font en sacrifiant bien d'autres aspects de leur vie et de leur personnalité. Ceci se retrouve dans toutes les entrevues de militantes et de militants.

Plusieurs personnes interviewées mettent de plus en relief la contradiction qui existe entre leurs objectifs de lutte (obtention de conditions de travail et de vie acceptables pour tous) et leurs propres conditions de travail!

Lorsqu'on examine l'enquête-questionnaire, on voit que 78 % des membres militants trouvent que l'action militante exige trop d'énergies et de disponibilité pour celles et ceux qui s'impliquent (Q-87) et 44,5 % d'entre eux considèrent que les horaires des réunions ne tiennent pas compte des contraintes familiales (Q-89).

À toutes les questions qui cherchent à déterminer les raisons de la non-participation, on retrouve presque toujours une très grande proportion de répondantes et répondants qui donneront comme premier obstacle la somme de travail demandée.

La démonstration est facile à faire, à partir des données, que l'ampleur de la tâche demandée à celle et celui qui s'impliquent est probablement le premier facteur d'abstention.

• 33,3 % des non-militants donnent comme obstacle premier à leur participation la lourdeur de la tâche (Q-16).

Chez les militants, 50,5 % donnent comme difficulté première à leur implication des raisons liées à la somme de travail à fournir:

• lourdeur et ampleur de la tâche (34,3 %);

• la difficulté de supporter l'absence de vie sociale et culturelle (3,1 %);

• la difficulté de concilier obligations affectives et familiales et vie syndicale (13,1 %).

Au total, 50,5 % (Q-92) des militantes et militants invoquent des raisons liées à la lourdeur du travail qu'on demande aux membres militants comme difficulté première de militer.

Peut-on conclure que si on diminuait l'effort demandé à chacun en tentant d'intéresser une proportion plus grande des membres, la militance augmenterait sensiblement?

• 13,7 % des membres militants s'impliqueraient davantage si on mettait de l'avant un nouvel aménagement du temps de travail; 19,6 % le feraient probablement;

• 20 % s'impliqueraient davantage si leur syndicat mettait de l'avant de nouvelles formes de partage des responsabilités (Q-85). Il y aurait donc ici des solutions à trouver, des pistes à dégager!

Il ne nous paraît pas utile de poursuivre la démonstration du fait qu'on demande actuellement aux membres militants une somme de travail énorme qui est sûrement le premier obstacle à la militance.

Les autres facteurs qui empêchent ou rendent difficile la militance sont:

• orientation idéologique et/ou manque de perspectives du syndicalisme (21,2 %) — (Q-92);

• manque de motivation (18 %) — (Q-16);

• raisons inhérentes aux structures syndicales (23,3 %) — (Q-92).

On constate que l'ampleur de la tâche est de loin le facteur premier d'abstention.

Les raisons inhérentes au type de gestion interne du syndicat (concentration du pouvoir et du savoir, contrôle de l'information, obligation d'être experts, etc.) sont invoquées par 23,3 % des militantes et militants comme premier facteur d'abstention.

Dans les entrevues, la question de concentration du pouvoir et du savoir est souvent mise en cause. Il semblerait que bon nombre de personnes qui s'impliquent dans la vie syndicale s'attendent à y rencontrer un mode de fonctionnement vraiment différent de celui que l'on retrouve dans les autres institutions sociales: une plus grande démocratie, une autre forme de gestion du pouvoir, une plus grande solidarité, plus de facilité à s'impliquer, etc. Or, nous avons vu lors de la démonstration de notre première hypothèse que tel ne semble pas être le cas. Il y aurait à presque tous les paliers de l'organisation, non pas tant un contrôle du pouvoir, mais, ce qui revient au même, une concentration du savoir et du pouvoir entre un nombre restreint d'élus, laquelle aurait pour effet de décourager la participation.

Est-ce le manque de participation générale qui engendre la concentration du savoir et du pouvoir entre quelques mains ou est-ce, au contraire, la concentration du pouvoir qui est la cause du désintéressement de la base?

Ce qui ressort le plus des entrevues avec les militants est que si ceux qui s'intéressent au syndicalisme, ceux qui y participent, ceux qui s'y trouvent encore, contestent certains aspects de son fonctionnement, de ses structures, la plupart des membres ne les contestent même pas! Ils s'en désintéressent presque complètement, en dehors des périodes de négociation.

Les militants, presque sans exception, déplorent le fossé qui semble s'élargir de plus en plus entre la base et les élus. Une présidente de syndicat souligne:

« Actuellement, il se crée vraiment un très grand fossé entre la base et les représentants syndicaux et plus on monte dans la hiérarchie des représentants, à mon avis, plus le fossé est grand. Je pense qu'il y a vraiment un fossé de plus en plus grand et qu'il faudra le combler. »

Ce fossé qui s'élargit, il semble fait principalement du désintéressement de la base.

« Les gens, ils ne savent même pas pourquoi ils payent leurs cotisations! »

On peut difficilement concevoir que des travailleurs syndiqués se désintéressent à ce point de l'organisme qui les défend, qui défend leurs conditions de travail et de vie. Mais la plupart des travailleurs de l'enseignement actuel ont-ils eu beaucoup à lutter pour avoir droit à la syndicalisation? Comprennent-ils vraiment les enjeux en présence? C'est difficile à croire lorsqu'on considère les réponses au questionnaire et le contenu des entrevues.

Depuis les années soixante, grâce au syndicalisme, grâce aussi à la conjoncture économique et sociale du Québec (expansion sur le plan économique, nécessité d'un rattrapage technologique et scientifique qui requérait le développement rapide de tout le secteur de l'éducation), les travailleurs de l'enseignement ont acquis des conditions de travail et une reconnaissance sociale sans précédent dans notre histoire. Ceci, souvent sans s'impliquer réellement, en consommant les services syndicaux comme on consomme n'importe quel autre service. Maintenant que la conjoncture est plus difficile, que les syndicats accusent des reculs importants, plusieurs membres s'en désintéressent! Le syndicalisme, ce n'est pas vraiment leur affaire, ils ne l'ont pas bâti réellement! Ils l'ont cautionné, l'ont acheté tant qu'ils le jugeaient efficace et rentable, ils s'en éloignent ou le remettent en cause lorsqu'il paraît l'être moins.

Ceci rejoint une vision trop corporatiste de leur syndicat que nous croyons présente chez beaucoup de membres.

Ils s'en désintéressent d'autant plus qu'il est moins valorisant et valorisé d'être à la fois enseignante ou enseignant, et syndiquée ou syndiqué. Les membres sont interpellés sur les deux fronts par le gouvernement, par les parents, par les employeurs et par les élèves. On leur reproche à la fois leur incompétence supposée. Ils ont à s'adapter à des mutations profondes, tant sur le plan de leur approche pédagogique que psychologique auprès de générations d'étudiantes et d'étudiants qui se succèdent en se transformant à un rythme effréné. Ils ont à faire face à des parents progressistes ou conservateurs qui leur reprochent de résister au changement ou de s'y adapter trop vite!

S'il nous semble essentiel et urgent de repenser le travail syndical de façon à alléger la tâche de ceux qui s'impliquent, ce qui aura comme conséquence inévitable de décentraliser savoir et pouvoir, il nous paraît cependant qu'un tel travail ne peut se faire sans renouer d'abord avec un nombre plus grand des membres qui ont totalement décroché ou presque!

Notre tâche première consiste donc à trouver les moyens efficaces pour recréer les liens avec les membres, pour renouveler leur intérêt et leur combativité, face au syndicalisme bien sûr, mais aussi face à leur tâche. Il faut leur redonner et redonner au public une image de l'enseignant et du syndiqué qui ne soit ni dévalorisante, ni dévalorisée.

1.2.5 CINQUIÈME HYPOTHÈSE (MILITANCE GÉNÉRALE)

Il y a généralement un lien entre la participation aux activités syndicales

et le degré de satisfaction face à l'idéologie, aux objectifs politiques et aux règles de fonctionnement de la Centrale et de ses affiliés.

La démonstration de cette hypothèse ne demande pas une analyse approfondie. En effet, de toutes les questions, nous dirions sans exception, il ressort que les militantes et militants partagent dans une proportion sensiblement plus grande que les non-militantes et non-militants l'idéologie et les objectifs de la Centrale et ce, bien que selon nous, le groupe de non-militantes et non-militants auquel nous les comparons recrute probablement les plus intéressés des membres non-militants.

Les militantes et militants partagent dans une plus forte proportion que les non-militantes et non-militants les analyses de la CEQ; ils connaissent mieux les règles et procédures de leur syndicat et en approuvent davantage la gestion générale.

De plus, seulement 14,8 % de nos informateurs militants, contre 33 % chez les non-militants, donnent comme raison première à leur manque d'implication, leur désaccord avec l'orientation et l'idéologie de leur syndicat.

Devant la concordance de toutes les données, il nous semble inutile de nous attarder plus longuement sur la démonstration de cette hypothèse.

Cependant, un fait reste important à souligner. Si le degré d'implication est en relation étroite avec la satisfaction face à l'idéologie et à l'orientation de la Centrale et des syndicats affiliés, en ce qui concerne l'ensemble des membres, on constate par contre que les femmes, qui se déclarent généralement un peu plus en accord avec l'idéologie et l'orientation syndicales que les hommes, s'impliquent par ailleurs moins.

À l'intérieur du groupe féminin, notre hypothèse se confirme et celles qui partagent le plus les orientations syndicales sont également celles qui participent le plus. Ceci implique qu'il existerait, pour les femmes, des obstacles supplémentaires à la participation, qui n'ont rien à voir avec leur option idéologique et politique. Nous étudierons la nature de ces obstacles spécifiques dans la deuxième partie de cette recherche.

Ces facteurs qui freinent l'implication syndicale des femmes peuvent être de trois ordres:

1. Ils peuvent être en relation avec des éléments extérieurs à la Centrale, liés au rôle traditionnel d'épouse et de mère. Depuis toujours, notre culture a considéré les femmes comme étant les premières responsables du confort matériel et affectif de la vie familiale: éducation des enfants, planification et exécution des tâches ménagères, maintien du climat psychologique et affectif; et ce, même lorsqu'elles exercent, au même titre que leur conjoint, une profession ou un métier à l'extérieur du foyer. Ayant intériorisé cette responsabilité familiale socialement définie, les femmes se culpabilisent beaucoup plus facilement que les hommes d'une absence du foyer liée à une activité politique ou sociale.

2. Ces facteurs qui font obstacle à la participation des femmes peuvent également être liés à leur héritage culturel.

Ayant été longtemps exclues de la sphère économique et politique, les femmes contrôlent mal les outils et savoir-faire nécessaires à une implication à ces niveaux:

- difficulté d'intervention publique;
- absence de stratégie politique;
- manque de contrôle et de connaissance des instruments d'intervention (règles, procédures, micro, etc.).

En l'absence de mécanismes visant à combler cette infériorité politique, elles hésiteront proportionnellement plus que les hommes à s'impliquer publiquement.

3. Les facteurs de non-participation féminine à la vie syndicale peuvent également tenir à la reproduction de la « structure patriarcale » à l'intérieur de la Centrale et/ou des syndicats locaux.

Cette structure patriarcale, dominante dans notre société, repose, comme nous l'avons déjà vu, sur la division sexuelle des tâches, des rôles et des statuts et se caractérise par la domination politique, économique et idéologique des hommes sur les femmes. Elle engendre chez l'un et l'autre sexes des attitudes, valeurs et comportements visant à maintenir et à reproduire ce modèle social.

Comme c'est le cas pour toute idéologie, elle repose sur l'intégration, tant par les dominées que par les dominants, des modèles prescrits et assigne même aux femmes un rôle important dans la transmission des valeurs et comportements à la base de leur domination.

Deuxième partie

LA PARTICIPATION ET LA MILITANCE DES MEMBRES FÉMININS DE LA CEQ

Nous venons de voir quels sont les facteurs qui entravent la participation des membres de la CEQ. Nous avons pu constater qu'en plus de ces facteurs généraux, il existait à l'intérieur de la Centrale et/ou des syndicats locaux, des obstacles particuliers à la participation des femmes. Dans cette deuxième partie, nous essaierons d'identifier la nature de ces obstacles. Nous tenterons également de voir si la mise en place de certains éléments ou mécanismes spécifiques pourrait favoriser une implication plus grande des femmes.

2.2.1 PREMIÈRE HYPOTHÈSE — DEUXIÈME PARTIE (LE MILITANTISME DES FEMMES)

Les femmes vivent l'oppression en tant que femmes au sein de l'organisation syndicale

• Poids de la « structure patriarcale » sur la place, le rôle et les attitudes des hommes et des femmes qui instaure un rapport de domination infériorisant les femmes.

• Accès partiel à la vie politique et transfert du statut d'infériorité.

• La conception et la gestion du pouvoir et du savoir à l'intérieur du syndicalisme sont, à peu de choses près, les mêmes que dans la société et vont à l'encontre de la socialisation des femmes et généralement de leurs valeurs.

Les femmes qui veulent s'y faire une place doivent, la plupart du temps, adopter le fonctionnement et les valeurs traditionnellement mâles.

Ceci implique que l'on devrait retrouver, à l'intérieur de l'appareil syndical, des éléments typiques d'une société patriarcale; un système qui fonctionne selon des mécanismes structurels et sociaux reproducteurs de qualificatifs liés au sexe, aux conditionnements reçus. De cela découle une répartition inégale et inéquitable du savoir et du pouvoir, des attributs, des rôles et des fonctions, des espaces et des places (les femmes étant le plus souvent confinées aux tâches d'exécution); bref, de ce que l'on appelle plus justement division sexuelle du travail, caractérisée par un rapport de domination masculine.

Ces mécanismes se décortiquent à partir des règles de fonctionnement suivantes: qui détient le savoir syndical et qui le contrôle? quelle place occupent les préjugés sexistes? quelles valeurs sur les femmes ont cours? quelles sont les normes et les valeurs dominantes? quels sont les mécanismes de contrôle des femmes?

Nous ne pourrons malheureusement donner, ne serait-ce que quelques éléments de réponse sur la présence ou l'absence de chacun des éléments caractéristiques du modèle patriarcal à l'intérieur de la structure syndicale; notre enquête-questionnaire et nos entrevues laissent en effet dans l'ombre plusieurs de ces éléments. Nous croyons néanmoins être à même d'apporter suffisamment d'informations pour nourrir notre réflexion.

Il s'agit d'abord de savoir si les femmes rencontrent effectivement plus d'obstacles à surmonter que les hommes pour participer à la vie syndicale. À cette question (Q-59), les premières intéressées répondent affirmativement. En effet, 92,3 % des militantes du réseau et 67,3 % des militantes de la grande enquête interrogées sont d'accord pour déclarer qu'il existe plus d'obstacles à leur participation qu'à celle des hommes. Une bonne proportion des hommes sont également de cet avis: 47,4 % des militants. (Q-59)

Ces réponses nous éclairent sur deux points.

Premièrement, il semble bien que les femmes qui veulent s'impliquer dans le syndicalisme aient plus de barrières à franchir que les hommes, puisque la majorité de celles qui militent effectivement l'affirment, étant appuyées en cela par une bonne proportion des militants.

Deuxièmement, on constate néanmoins que près de 50 % des militants et près du tiers des militantes demeurent inconscientes et inconscients de cette réalité. Or, il est bien évident qu'on ne peut espérer changer une situation ou des faits qui ne sont pas encore parvenus au niveau de la conscience.

Cela signifie que malgré tout le travail et les efforts déployés par certaines militantes de la CEQ depuis dix ans, une bonne proportion de nos membres militants ne sont même pas conscients des obstacles supplémentaires rencontrés par les femmes qui veulent militer. Et les pourcentages avancés ne concernent que nos membres militants qui ne sont probablement pas très représentatifs du membership général de la Centrale. Ils figurent possiblement par-

mi les plus intéressés et les plus conscientisés des membres. Le membership général devrait, à notre avis, se révéler encore moins conscient que les militantes et militants.

Qu'il y ait un pourcentage aussi élevé de femmes militantes qui demeurent ignorantes de cette réalité, met en relief la nécessité d'augmenter les ressources et les mécanismes nécessaires à une conscientisation élémentaire préalable à toute volonté de changement.

La formulation de la question 59 nous permet d'avoir certaines indications sur le niveau de conscience de nos membres face aux facteurs spécifiques qui entravent la participation des femmes. Elle ne nous éclaire, par contre, absolument pas sur la nature de ces obstacles. Ils peuvent être reliés, comme nous l'avons vu plus tôt, à la structure syndicale elle-même; ils peuvent être en relation avec l'héritage culturel des femmes, qui les prépare moins à la vie politique et sociale que les hommes; enfin, ils peuvent également tenir à des facteurs extérieurs au syndicalisme, telles: la double tâche, l'opposition des enfants et du conjoint, etc.

Si on jette un coup d'oeil sur la nature des actes qui marquent l'intérêt et la participation à la vie syndicale, on constate que certains modes de participation exigent un niveau élémentaire d'implication et d'intervention publique (assistance aux assemblées, discussions avec collègues, interventions en assemblée), alors que d'autres types de participation peuvent se faire sur un plan strictement individuel (lecture de publications, utilisation des cahiers pédagogiques, etc.).

On remarque, à l'analyse des questionnaires, que plus la participation exige une implication publique, moins les femmes seront tentées de s'y aventurer. La différence entre les hommes et les femmes sera très faible lorsque le niveau d'intervention publique est peu élevé (discussions avec collègues, 1 % à 3 %); elle sera plus marquée lorsque la participation exige une intervention publique plus grande. Par exemple, 41,5 % (Q-5) des militantes déclarent ne jamais intervenir lors des réunions syndicales qui ont lieu pendant la négociation, c'est-à-dire pendant une période où chacune se sent plus concernée, alors que 24,1 % seulement des militants s'abstiennent de le faire. En ce qui a trait au mode de fonctionnement et à la gestion générale du syndicat, 52,7 % de militantes contre 38,4 % de militants s'abstiendront de marquer leur désaccord le cas échéant. (Q-75)

Si l'on considère que la socialisation des filles leur a peu appris à s'affirmer, à avoir confiance en elles, encore moins à s'aventurer dans les milieux où les hommes depuis des millénaires font leur apprentissage, on peut comprendre qu'elles hésitent plus lorsqu'il est question de parler, de donner leur opinion, ou carrément s'objecter. Elles hésiteront également plus que les hommes à s'aventurer sur des sujets qu'elles ne maîtrisent pas parfaitement étant donné qu'elles sont plus rarement que leurs confrères au coeur de la circulation de l'information.

Par ailleurs, si on analyse les actes de participation qui peuvent se faire sur un plan individuel, on constate que la participation des femmes est généralement légèrement plus élevée (de 3 % à 7 %) que celle des hommes (Q-25). Les militantes lisent plus que leurs confrères la correspondance et les publications en provenance des syndicats locaux et de la CEQ. Les militantes utilisent également plus les cahiers d'intervention pédagogique; 34,3 % de militantes contre 24,4 % de militants déclarent avoir déjà utilisé ces cahiers d'intervention. (Q-26)

On retrouve une seule exception où les militants (67,6 %) se sont plus intéressés que les militantes (57,8 %) à une des publications de la Centrale et c'est le cahier « La crise: Enjeux et perspectives ». On remarquera qu'il s'agit ici d'un cahier qui porte sur la vie économique, domaine depuis toujours réservé aux hommes.

Ces facteurs, en tout ou en partie, nous indiquent que la polarisation des sexes instaurée dans la société en général, commande et ordonne les multiples facettes de la vie syndicale.

Partant de l'hypothèse que les femmes ont des déficits importants d'intérêts et de connaissances face à certains domaines de la réalité sociale parce que leur culture et leur conditionnement les a plutôt poussées à approfondir les domaines liés à la maternité, à l'affectivité; considérant qu'on veut les intéresser à des sphères de connaissances longtemps réservées aux hommes, ne devrait-on pas modifier les outils d'apprentissage qui leur sont destinés? On pourrait, par exemple, développer une approche pédagogique, des exemples, une méthodologie et un langage plus appropriés à leurs besoins et à leur niveau de connaissance. On pourrait également instaurer des sessions d'information et de formation spécifiques pour les femmes.

Si les fabricants d'outils de formation syndicale ne tiennent pas compte des inégalités de départ, ils concourent, comme l'école, à servir la « classe dominante », en l'occurrence le sexe dominant, et à reproduire les inégalités entre les sexes.

Peut-on dire, à partir de la participation publique moindre des femmes à la vie syndicale, que les structures et/ou les comportements syndicaux conservent des relents de « patriarcat » qui empêchent la participation du membership féminin? Ce serait, à ce stade-ci, une façon un peu trop hâtive de conclure; car la participation publique plus faible des femmes peut également être liée, comme nous venons de le voir, à des facteurs relevant de l'héritage culturel.

Cependant, il semble que le syndicalisme ne soit pas encore parvenu à contrer cet atavisme culturel et qu'on y retrouve un « accès partiel des femmes à la vie politique et un transfert de leur statut d'infériorité ».

Cette réalité peut être liée au fait qu'on n'ait pas mis en place les mécanismes susceptibles de faire contrepoids à cette infériorité politique des femmes; ou bien on a déjà élaboré certains mécanismes qui ne sont pas efficaces, ou encore l'action entreprise date d'un passé trop récent pour connaître une efficacité maximale.

Un fait demeure assez navrant: 48 % de nos militantes interrogées ignorent qu'il existe à la CEQ un réseau national réunissant les responsables du dossier des femmes de chaque syndicat. Le fait qu'une proportion aussi importante de femmes, membres de la CEQ, ignore tout de la structure du comité et du réseau national qui interpelle leurs conditions d'existence en tant que femmes, nous pose de sérieuses questions! (Q-65)

Est-ce à dire que les femmes CEQ entendent peu ou pas parler des dossiers de lutte de femmes à la Centrale? Il nous faut questionner à la fois l'exercice du pouvoir et le contrôle du savoir syndical. Quel sort fait-on aux luttes des femmes, aux dossiers des femmes, à l'action féministe? La CEQ doit également s'interroger sur l'efficacité de ses mécanismes d'information. Nous avons vu en première partie que malgré une lecture assez assidue des publications et une assistance moyenne aux assemblées, une proportion importante de militantes et de militants se déclarent insuffisamment informés. Il faut également se demander si les ressources humaines et économiques, nécessaires pour garantir aux différents comités de femmes un maximum d'efficacité et de rayonnement, sont suffisantes.

Il se pourrait cependant que, le cas échéant, les militants s'opposent, dans une proportion assez importante, à l'allocation de ressources supplémentaires pour les femmes. On constate en effet que la majorité des hommes militants (61,5 %) considèrent que le syndicalisme se préoccupe suffisamment des conditions de vie des femmes. (Q-53)

Cette proportion ne s'établit qu'à 39,6 % chez les militantes. De plus, 48 % des militants jugent que dans leur syndicat, il y a ouverture à traiter de la question des femmes comme d'une dimension à l'action. Seulement 39,7 % des militantes partagent cette opinion. (Q-62)

Dans les questions ouvertes, on retrouve également un certain nombre de participants en réaction à la dimension féministe du questionnaire, par exemple:

« On en a par-dessus la tête du féminisme à toutes les sauces. »

« Quand s'occupera-t-on enfin des hommes? »

« On est un syndicat, pas un mouvement féministe. » Etc.

Les questions qui portent sur les raisons de l'abstention ou des difficultés à participer nous donnent des indications sur l'obstacle principal rencontré par les femmes qui participent à la vie syndicale. Nous disons bien l'obstacle principal car, comme nous le mentionnons dans la partie intitulée « Limites de la recherche », nous n'avons accès qu'à une partie de l'information demandée, le premier choix de nos répondants; ceci ne nous donne aucune indication sur l'importance des éléments non retenus pour ce premier choix. Néanmoins, ce premier choix de nos répondantes nous apporte des informations suffisantes pour éclairer un peu mieux notre première hypothèse.

Il serait un peu long et ennuyeux de reprendre en détail chacune de ces questions. Nous nous contenterons donc d'en souligner ici les points saillants, sauf pour la question 35 qui porte sur les raisons spécifiques de l'abstention des femmes et que nous traiterons de façon particulière.

Nous avons regroupé, pour toutes ces questions à choix multiples, les facteurs de même nature. Vous retrouverez ces regroupements à l'Annexe I avant chacune des questions.

La question 35 va dans le sens des deux premiers points de notre première hypothèse et nous donne certains éléments à l'appui du troisième point.

Les raisons les plus souvent invoquées dans la question comme obstacle premier à la participation et au militantisme des femmes sont des raisons d'ordre familial (double tâche, opposition du conjoint, etc), lesquelles figurent comme premier choix chez 42,6 % des militantes.

L'ampleur de la tâche demandée aux militants est d'ailleurs le point central qui ressort de nos entrevues, chez les hommes comme chez les femmes. Toutes les militantes et tous les militants interviewés sont unanimes pour déclarer que la somme de travail demandée est énorme, trop lourde, beaucoup trop exigeante.

Or, on sait que les femmes sont, beaucoup plus que les hommes, responsables des tâches familiales. On sait également qu'elles sont en général très préoccupées par leurs responsabilités de mère qu'elles ont intériorisées et qu'y déroger les mène souvent à éprouver un sentiment de culpabilité qu'elles peuvent difficilement surmonter. En instaurant ce rythme de travail effarant, lié aux traditions et modes de fonctionnement typiquement masculins, le syndicalisme contribue à perpétuer la division traditionnelle des rôles entre les hommes et les fem-

mes et à exclure ces dernières des lieux de savoir et de pouvoir syndical. Mais nous reviendrons plus à fond sur ce point lors de la démonstration de notre troisième hypothèse.

Les raisons liées au transfert d'infériorité sociale des femmes sont invoquées en premier par 33,4 % des militantes. Enfin, 14,2 % des militantes donneront, comme premier obstacle, des facteurs reliés à l'infériorisation des problèmes et des valeurs des femmes à l'intérieur du milieu syndical. Chez les militantes du réseau, on retrouve sensiblement le même ordre de choix; mais dans une plus forte proportion: 50 % d'entre elles invoquent en premier lieu des raisons liées à la triple tâche, 28,8 % des facteurs en relation avec l'infériorité socio-politique traditionnelle des femmes, et 14 %, des éléments en lien avec l'infériorisation des valeurs et problèmes des femmes à l'intérieur de la structure syndicale.

Il est donc assez évident que le syndicalisme reproduit encore, en partie du moins, le modèle social traditionnel de division sexuelle des tâches et des rôles. Ceci ne signifie pas qu'il n'existe aucun mécanisme en place visant à contrer ce modèle et à instaurer un mode de fonctionnement général qui tiendrait mieux compte du vécu et des aspirations des femmes.

On constate cependant que si ces mécanismes existent, ils ne sont pas encore parvenus à établir un type de fonctionnement qui ne soit pas principalement axé sur les réalités traditionnellement masculines, ne serait-ce qu'en ce qui a trait à la charge de travail exigée.

Quant à la gestion du pouvoir et du savoir, 40 % des militantes et 52 % des militants constatent que le partage des dossiers syndicaux se fait entre un nombre trop limité de militantes et de militants. (Q-82) Une proportion importante d'entre eux, 46,7 % de femmes et 42,5 % d'hommes, est d'avis que les dossiers les plus importants sont davantages portés par les hommes que par les femmes. (Q-83)

Ce sont là les seuls éléments que nous pouvons tirer des questionnaires en ce qui a trait au pouvoir.

Par contre, les entrevues nous fournissent beaucoup d'informations complémentaires sur la question. Nous avons vu, en première partie, par les témoignages de nos interviewées et interviewés, qu'à la CEQ, comme dans la plupart des syndicats locaux, la conception et la gestion du pouvoir et du savoir se rapprochent du modèle de démocratie traditionnelle, c'est-à-dire par la délégation du pouvoir aux mains d'élues et d'élus qui gèrent ensuite les intérêts de la base. Dans le syndicalisme, pouvoir et information se concentrent d'abord, d'après les témoignages recueillis en entrevue, entre les mains du président ou de la présidente, puis de quelques militantes et militants qui s'impliquent davantage.

Comme on retrouve proportionnellement plus d'hommes que de femmes à la présidence et aux autres niveaux des instances supérieures, le pouvoir se retrouve automatiquement, principalement entre les mains des hommes.

Mais cette concentration du pouvoir entre des mains masculines n'est pas uniquement le fait d'une présence plus importante. Elle paraît en partie liée à la reproduction, à l'intérieur de nos structures, du modèle social traditionnel.

Dans ce modèle traditionnel, les hommes se sont approprié le pouvoir politique et économique et ils ont défini le modèle de gestion sociale selon une orientation et une compréhension issues de leurs valeurs et de leurs normes masculines. Son fonctionnement de base repose, comme nous l'avons vu, sur une division sexuelle du travail dans laquelle la gestion, le commandement, la planification et la prévision sont réservés aux hommes au nom de qualités d'excellence, de performance, de sang-froid, de compétition, de dynamisme et de détermination définies socialement comme masculines. Les femmes seront confinées aux tâches d'exécution reposant sur la générosité, la passivité, la tolérance, la patience et l'effacement qui sont, en corollaire, socialement définies comme qualités féminines.

Les unes et les autres ayant intégré ces modèles prescrits par la culture et inculqués dès l'enfance, ils auront tendance à les reproduire dans leur comportement journalier.

Deux témoignages que nous avons recueillis illustrent bien cette réalité:

« Moi, quand j'en vois un qui se dépêche à y aller, je dis vas-y mon bonhomme, moi il me restera du temps pour faire autre chose! Les hommes ils en prennent grand, mais on leur en laisse aussi prendre plus grand parce qu'on a d'autres priorités. »

Les femmes n'ont pas appris à se battre pour gagner le pouvoir. Ce qui est vu comme dynamisme, combativité et détermination chez les hommes, étant également considéré comme agressivité, impatience ou même hystérie chez les femmes.

Un autre témoignage, d'un militant cette fois, met aussi en évidence que la division sexuelle du savoir et du pouvoir n'est pas absente dans le syndicalisme:

« Je remarque d'ailleurs que la plupart du temps les femmes qui s'engagent ou qui réussissent, commencent par des jobs de coileuse de timbres. Les hommes ont des postes plus importants. Moi, ça me tanne, parce que ça m'indique que le syndicalisme c'est un lieu de pouvoir et puis que les gens qui dominent le syndicalisme, qui l'orientent, qui le font vivre, ce sont des gens qui aiment exercer des fonctions de pouvoir. Puis

c'est cet aspect-là du pouvoir qui stimule les anciens et peut-être que les hommes ont besoin de plus de pouvoir que les femmes, ou qu'ils sont plus habitués à vivre avec cela ou à se valoriser à partir du pouvoir, ça attire davantage les hommes. Et puis, comme c'est un lieu de pouvoir, puis aussi que peut-être les femmes ne sont pas intéressées à l'exercice du pouvoir, à jouer du coude, à se battre, à « challenger », ça les écoeure un peu, elles se disent on va laisser ça aux hommes, ils aiment ça, eux autres. »

La plupart des témoignages appuient cette constatation de discrimination à l'égard des femmes face à la gestion du pouvoir et du savoir; discrimination entretenue à la fois par les hommes et les femmes, qui se conforment en cela aux modèles sociaux appris.

Cependant, un nombre de plus en plus grand de militantes auront tendance à se rebeller contre ces modèles. Pour s'imposer, elles devront le plus souvent faire preuve d'un rendement supérieur à la moyenne et assimiler les règles et valeurs syndicales établies par les hommes.

Malgré cette discrimination persistante, il ressort quand même des entrevues qu'il y a eu beaucoup de chemin de parcouru depuis quelques années. On retrouve les femmes de plus en plus nombreuses à tous les paliers et elles ont de moins en moins d'efforts à accomplir pour se faire accepter sur le même pied que les hommes.

Mais nous sommes encore loin de la situation où le syndicalisme traduirait les valeurs et les aspirations des femmes. À la rigueur, elles pourront se faire accepter sur un même pied, celui des hommes. Elles devront alors assimiler leurs horaires, qui ne tiennent pas ou peu compte des obligations familiales, se calquer sur leur forme de pouvoir, leur type de gestion du savoir, etc.

Pour espérer transformer la structure syndicale dans le sens d'une participation à part entière des femmes, c'est-à-dire avec leur culture et leurs valeurs, il faut dépasser le niveau de leur participation individuelle, même massive, et l'accompagner de réflexions et d'actions visant d'abord à sensibiliser tout le membership à la réalité différente des femmes, puis s'atteler à la tâche d'une véritable transformation des modes de fonctionnement et des structures qui intègre les femmes sur un véritable pied d'égalité, en tant que femmes avec leur vécu, leurs valeurs, leur mode de fonctionnement et leurs aspirations spécifiques, et non pas seulement sur un pied d'identité.

2.2.2 DEUXIÈME HYPOTHÈSE — DEUXIÈME PARTIE (LE MILITANTISME DES FEMMES)

- Le syndicalisme ne fait pas contrepoids à la socialisation des deux sexes et à l'apprentissage des rôles traditionnels.

- Connaissance et utilisation des outils d'intervention.

- Stratégies d'intervention, prise de parole, procédures, etc.

- Sens politique.

- Confiance en soi/culpabilisation des femmes.

Les questions et entrevues que nous avons analysées pour démontrer notre première hypothèse nous fournissent certains éléments pour la deuxième. Nous avons vu par exemple que plus de femmes que d'hommes s'abstiendront d'intervenir pendant les réunions (41,5 % de militantes contre 24,1 % de militants) (Q-5) et ceci, même dans un temps stimulant comme celui d'une négociation. Pour 25,7 % des militantes qui n'interviennent pas, la raison invoquée est le manque d'habitude comparativement à 18,5 % de militants. (Q-26)

Il semble donc que les femmes soient moins familières que les hommes avec les « savoir-faire » nécessaires à l'intervention publique: habitude du micro, procédures, stratégies d'intervention, sens politique, et que ce manque d'habitude les retienne, plus que leurs confrères, dans l'expression publique de leur point de vue.

Les femmes connaissent également moins que les hommes les statuts et règlements de leur syndicat; seulement 12,1 % de militantes contre 24 % de militants affirment les connaître très bien.

C'est donc au niveau des outils et stratégies d'intervention que les femmes ont principalement un blocage car seulement 12,4 % de militantes contre 17,7 % de militants invoquent leur désaccord avec l'orientation ou l'idéologie du syndicat comme obstacle à leur participation. [14] Par ailleurs, 48,9 % de militantes contre 44,5 % de militants se disent en accord avec les analyses de la CEQ démontrant que l'école contribue à reproduire la division des classes sociales, des sexes et des tâches et 40,3 % de militantes contre 37,7 % de militants pensent que l'action syndicale est également une action politique.

On a longtemps constaté que les femmes se révélaient, la plupart du temps, plus conservatrices

14. Voir à ce sujet hypothese 2.2.1, page 5.

que les hommes, sur le plan politique. L'enquête effectuée par le Comité Laure Gaudreault en 1977, sans établir de comparaison avec les hommes, soulignait que:

« Globalement les syndiquées CEQ font preuve d'un plus grand conservatisme quand il s'agit de thèmes sociaux généraux ou d'éléments d'idéologie syndicale que dans le cas des revendications féministes. » [15]

Il se peut que ce soit encore le cas; cependant, le conservatisme des répondantes semble actuellement moindre que celui des répondants. Certains pourraient être tentés de lier l'accord plus grand des femmes, avec l'orientation et l'idéologie de leur syndicat et de la Centrale, à un manque de connaissance de cette idéologie. Cette interprétation est assez difficile à retenir compte tenu que les femmes utilisent plus que les hommes (Q-26) les outils pédagogiques, qu'elles lisent davantage les publications de leur syndicat et de la Centrale (Q-3-4-25) et que ces publications mettent généralement de l'avant, de façon assez officielle, leur orientation et leur idéologie.

Donc les femmes sont moins familières que les hommes avec les outils d'intervention et ce manque d'habitude les retient d'intervenir. Quelles actions les syndicats locaux de la Centrale ont-ils entreprises pour corriger cette lacune? Ici on retrouve une majorité de syndiqués, hommes et femmes, qui trouvent que leur syndicat fait assez ou beaucoup de place à la formation (61 % de militantes et militants) (Q-84). Si la majorité de nos interviewées et interviewés semblent satisfaits sur ce point, il n'en reste pas moins que plus de 40 % des répondants, hommes et femmes, jugent la formation syndicale soit insuffisante, soit n'ont pas d'opinion, ce qui signifie que même lorsque les éléments et structures de formation syndicale existent, ils ne rejoignent pas tous les membres. De plus, les syndicats locaux et la Centrale ont-ils organisé des sessions spéciales ou élaboré des stratégies spécifiques pour combler le handicap social des femmes face aux stratégies et outils d'intervention?

Il semble donc, par ces quelques données, que le syndicalisme ne fasse pas encore contrepoids à la socialisation des deux sexes en ce qui a trait à la formation et à l'utilisation des outils d'intervention.

Nous avons vu également que le syndicalisme modelait ses valeurs et son fonctionnement (gestion et prise du pouvoir, horaires, somme de travail, etc.) sur des modèles masculins, ce qui ne peut assurément aller dans le sens de favoriser une participation féminine plus grande.

Les entrevues mettent entre autres en évidence que le poids de la responsabilité familiale est davantage porté par les femmes. Ces dernières se sentent beaucoup plus coupables de leur absence de la maison face au conjoint et surtout aux enfants. Deux de nos répondantes vont même jusqu'à dire qu'elles ont laissé le militantisme syndical pour conserver la garde de leur enfant. Bien sûr, on argumentera que le syndicat ne peut directement réduire ni la culpabilité des mères, ni les attentes de la famille et de la société face à celles-ci. Cela est parfaitement exact. Cependant, on pourrait aménager les charges et horaires de travail de manière à permettre aux femmes de concilier à la fois leurs obligations familiales et leur participation syndicale. Tant que la militance sera modelée par les valeurs et le mode de fonctionnement masculin traditionnels, elle exclura de ses rangs la majorité des femmes qui ne peuvent se plier à ces cadres.

2.2.3 TROISIÈME HYPOTHÈSE DE LA DEUXIÈME PARTIE

Les structures et le fonctionnement syndicaux ne servent pas les femmes sous plusieurs aspects.

- On ne leur reconnait pas d'emblée une crédibilité égale à celle dont jouissent leurs confrères.

- On y reproduit la division sexuelle du travail; les dossiers les plus importants sont véhiculés et défendus par des hommes.

- Les femmes ont souvent le sentiment de ne pas pouvoir réussir à influencer les prises de décision dans le sens de leurs intérêts.

- Les horaires et la somme de travail trop grande qu'on demande aux militantes et aux militants favorisent davantage la participation masculine car la femme est traditionnellement plus responsable de la vie familiale.

Nous avons déjà, lors de l'étude des deux premières hypothèses, mis en place certains éléments qui vont dans le sens du premier point de cette hypothèse. Il nous semble cependant utile de compléter ici par quelques témoignages assez significatifs de nos entrevues.

Règle générale, les interviewés, hommes et femmes, admettent que, la plupart du temps, les femmes doivent faire plus de preuves avant de se voir reconnaître une crédibilité égale à celle dont jouissent spontanément les hommes. Cependant, quelques répondants ne perçoivent pas la présence de cette discrimination au sein de leur propre syndicat. Souvent on retrouve, parmi ces derniers, des hommes qui siègent à un CA avec des femmes.

On peut donner deux interprétations à ce type de situation: ou bien le travail accompli par les militantes au sein de ces syndicats a porté des fruits inespérés, ou

15. **Comité Laure Gaudreault**, *La participation syndicale des membres féminins de la CEQ*, **page 5**.

encore, les progrès constatés masquent les inégalités persistantes.

Il est assez difficile de se prononcer sur la question! Cependant, sans vouloir nous montrer pessimistes quant à l'efficacité du travail accompli et compte tenu des renseignements recueillis en ent.evues, nous opterions plutôt pour la seconde explication.

Le témoignage, entre autres, d'un des répondants qui dit ne pas voir de discrimination ou d'inégalités entre hommes et femmes à l'intérieur de son syndicat, illustre bien, à notre avis, ce point de vue que l'on retrouve, sous d'autres formes, dans plusieurs autres entrevues.

« Non! Je peux dire que je m'en suis très bien sorti! Même que c'est peut-être plus difficile par rapport à d'autres hommes de notre syndicat, essayer de leur faire comprendre la condition féminine, les sensibiliser à tout ça! En tout cas, ce que j'ai aimé des femmes qui travaillent avec nous, elles sont assez correctes. Disons qu'il n'y a pas de « charriage ». Quand on arrive des fois aux instances, même je peux dire que les femmes qui y sont allées, comme les sessions sur la condition féminine, trouvaient que c'était charrié, mais ça en prend des extrémistes pour réussir à équilibrer pour que ça fasse un centre, parce que là, il faut le dire, il y en a eu des discriminations face aux femmes! En tout cas, je ne peux pas dire que j'ai eu tellement de problèmes au niveau local. »

Si nous comprenons bien la pensée de notre interlocuteur, il n'y a pas de discrimination au niveau local parce que les femmes sont assez correctes. Elles ne font pas de charriage. Donc notre interlocuteur n'a pas de problèmes de discrimination à ce niveau. Mais qu'est-ce que c'est pour une femme d'être correcte? C'est probablement de ne pas s'imposer en tant que femme. C'est de ne pas déranger avec ses valeurs, ses horaires, ses points de vue féminins, c'est accepter les modes de fonctionnement mâles, les horaires, la rationalité et la gestion du pouvoir mâles. Autrement, on fait du « charriage ». Ici encore, on peut constater que si la participation féminine et l'acceptation des femmes dans les différentes instances augmentent, elle ne le fait pas tellement sur un pied d'égalité mais beaucoup plus sur un pied « d'identité ».

Le deuxième point de cette hypothèse a déjà été traité lors de la démonstration de notre première hypothèse; nous passons donc immédiatement à notre troisième point, à savoir:

« Les femmes ont souvent le sentiment de ne pas pouvoir influencer les prises de décision dans le sens de leurs intérêts. »

Ici, nous nous retrouvons apparemment face à certaines contradictions. D'une part, la majorité des répondantes et répondants trouvent que le syndicalisme a fait progresser presque tous les dossiers liés à certains intérêts spécifiques des femmes: les garderies 57 %, les droits parentaux 84 %, le dossier discrimination sexuelle 77 %, l'éducation sexuelle à l'école seulement 44 %, la mise en vigueur des programmes d'accès à l'égalité 57 %. (Q-52)

D'autre part, seulement 39,6 % de militantes contre 61,5 % de militants considèrent que le syndicalisme se préoccupe suffisamment des conditions de vie des femmes (Q-53) et 39,7 % des militantes et 48 % des militants trouvent que, dans leur syndicat, il y a une ouverture à traiter de la question des femmes comme d'une dimension de l'action syndicale. (Q-62)

Au niveau des entrevues, la presque totalité des femmes et une forte proportion des hommes constatent qu'il est beaucoup plus difficile pour les femmes de faire passer leur point de vue. Une des répondantes traduit ainsi la situation:

« Oui, je pense que les femmes ont du pouvoir mais, pour l'exercer, ça leur demande deux fois plus d'énergie. Les femmes ont un pouvoir mais elles doivent, pour qu'il s'exerce, passer par-dessus beaucoup de préjugés, beaucoup de stéréotypes et beaucoup d'acquis chez les gens. On retrouve de plus en plus de femmes dans le syndicalisme, mais ce ne sont pas des femmes mariées avec des enfants. Les femmes mariées avec enfants, dans mes instances, je n'en ai pas et au niveau des exécutifs locaux, il n'y en a pas beaucoup non plus. »

Ce témoignage résume bien une bonne partie des autres témoignages. D'abord les femmes doivent déployer plus d'énergie pour imposer leur point de vue; ensuite, les femmes qui peuvent influencer sont, la plupart du temps, des célibataires sans enfants. Sur le plan des disponibilités et des horaires, elles ressemblent beaucoup plus aux hommes qui siègent aux instances qu'aux mères de familles absentes. Il serait également intéressant de voir jusqu'à quel point ces femmes sont elles-mêmes sensibilisées aux conditions de vie et besoins spécifiques des femmes qui ont des enfants et dont elles ne partagent pas les conditions objectives de vie, même si elles en sont par ailleurs solidaires.

Pour résumer, nous dirions que, comme nous l'avons mentionné à plusieurs reprises, notre syndicalisme fait une place de plus en plus grande aux femmes, mais il semble bien que ce soit à la condition que ces femmes se plient aux horaires, valeurs et modes de fonctionnement traditionnels des hommes.

Le dernier point de cette troisième hypothèse n'est plus à démontrer:

- ***« Les horaires et la somme de travail trop grande qu'on demande aux militantes et aux***

militants favorisent davantage la participation masculine car la femme est traditionnellement plus responsable de la vie familiale. »

Toutes les répondantes et les répondants, que ce soit par questionnaire ou par entrevue, sont unanimes pour admettre que le travail qu'on demande aux militantes et aux militants est difficilement conciliable avec les responsabilités familiales traditionnelles des femmes. Nous nous contenterons donc de donner ici quelques chiffres qui illustrent bien que le partage, au niveau des tâches ménagères, est loin d'être fait.

Chez les militantes, 47 % de notre échantillon consacrent plus de 20 heures aux tâches ménagères contre seulement 19 % de militants. Ces derniers, dans une proportion de 37 %, y allouent moins de 9 heures alors qu'on ne retrouve que 17,4 % de femmes dans cette catégorie. (Q-43) Ceci, alors que les militants ont, moins que les militantes, charge de famille. [16] Il ne faudrait donc pas se surprendre que les femmes qui ont plusieurs enfants hésitent ou même refusent carrément de s'engager sur le plan syndical. Il faut se souvenir d'ailleurs que la triple tâche et la « somme de travail trop grande demandée aux militantes » sont les facteurs le plus souvent invoqués par les femmes pour justifier leur difficulté à participer.

2.2.4 HYPOTHÈSE QUATRE — DEUXIÈME PARTIE (MILITANTISME DES FEMMES)

Plusieurs contraintes extérieures au fonctionnement syndical peuvent expliquer le manque de participation des femmes: opposition du conjoint, double tâche, etc.

Cette hypothèse a été assez largement démontrée antérieurement. Nous nous contenterons ici de commenter les effets que cette double tâche semble avoir sur la participation des femmes. Lors de l'enquête de 1977, on a constaté que les informatrices invoquaient souvent ces facteurs comme obstacle premier à la participation des femmes, mais lorsqu'elles devaient justifier leur manque d'implication personnelle, ces facteurs étaient moins souvent mis de l'avant. Nous nous retrouvons ici un peu devant la même réalité. Nos membres féminins ont effectivement plus de travail à fournir au foyer. Elles obtiennent moins de collaboration de la part de leur conjoint pour garder les enfants lors de leurs réunions syndicales que les hommes. Cela entraîne que les militantes seront souvent des personnes ayant des charges familiales moindres que les militants. [17] Cependant, si les charges familiales semblent avoir un effet sur le militantisme, elles n'empêchent pas les femmes de participer, mais elles orientent probablement leur participation vers des lieux qui sont plus conciliables avec leurs charges familiales. Nous avons vu que les femmes lisent un peu plus que les hommes les publications en provenance de la Centrale et de leur syndicat, qu'elles utilisent également plus les outils pédagogiques, etc. Cela n'est sûrement pas uniquement redevable à leur situation familiale, mais cette situation influence certainement pour une part leur forme de participation.

2.2.5 HYPOTHÈSE CINQ — DEUXIÈME PARTIE (MILITANTISME DES FEMMES)

Le portrait de la militante devrait donc différer sensiblement de celui du militant: âge, statut civil, nombre d'enfants, etc.

À la CEQ, l'âge moyen du militant et de la militante-type se situe entre 36 et 40 ans. (Q-94) Chez les hommes, on ne retrouve que 10 % de célibataires alors qu'on en compte près du quart (24 %) chez les femmes. (Q-105)

Seulement 55 % des militantes sont mariées contre 77,9 % des militants. Militantes et militants qui ont charge de famille ont en moyenne le même nombre d'enfants (2,1). [18]

Cependant, on retrouve seulement 37,9 % des militantes dont le plus jeune enfant est âgé de moins de cinq ans alors que cette proportion s'établit à 46,4 % chez les militants. Par ailleurs, 16,5 % des militantes mères de famille ont moins de charges familiales puisque leur plus jeune enfant a plus de 17 ans, ce qui n'est le cas que pour 7,4 % des militants. (Q-110)

Ceci implique qu'en général, les femmes militent plus lorsqu'elles ont des charges de famille réduites, alors que chez les hommes, les charges familiales ne semblent pas affecter la participation.

Bien qu'elles aient des charges de famille moins lourdes que les militants, les militantes consacrent quand même plus de temps que ces derniers aux tâches familiales et ménagères: 37 % d'entre elles y allouent plus de 20 heures/semaine, contre seulement 19 % chez les hommes. (Q-44)

16. Voir page 62 et suivantes.

17. Voir hypothèse 5, page 62 et suivantes.

18. Il faut souligner que 40,8 % des militantes n'ont pas d'enfants comparativement à 25,1 % de militants.

Ceci est sûrement relié au fait que 31,8 % des militants ont une conjointe à plein temps au foyer, phénomène que l'on ne retrouve que chez 4,5 % des militantes. Ces dernières ont un conjoint qui travaille à plein temps dans 83 % des cas. Seulement 37 % des militants se retrouvent dans cette situation puisque 23 % d'entre eux ont une conjointe qui travaille à temps partiel. On peut dire que, chez une bonne partie de nos militants, le militantisme s'assoit sur la prise en charge des devoirs et tâches familiales par la conjointe. (Q-107)

Si chez les militantes, comme chez les militants, les conjoints se montrent rarement hostiles à leur participation syndicale, il semble que les conjointes des militants facilitent davantage cette participation. En effet, lorsque la militante participe aux activités syndicales, c'est son conjoint qui se charge de la garde des enfants dans seulement 48 % des cas alors que, chez les hommes, la garde des enfants est assurée par la conjointe dans 73 % des cas. (Q-48)

Malgré une tâche plus lourde à assumer à la maison, les femmes participent autant que les hommes. Leur forme de participation diffère cependant de celle de leurs confrères. Elles lisent plus que ces derniers les publications de la Centrale et utilisent davantage les instruments pédagogiques en provenance du syndicat. Cependant, elles s'impliqueront proportionnellement moins dans la structure militante et lorsqu'elles le feront, elles y occuperont des postes qui demandent une disponibilité moins grande. Elles participent également moins aux activités qui les retiennent plusieurs jours à l'extérieur du foyer, par exemple le Congrès.

La majorité des femmes qui militent sont des enseignantes au préscolaire et à l'élémentaire alors que les militants se recrutent surtout au secondaire. On retrouve également plus de professionnels chez les hommes (15 %) que chez les femmes (5 %). Cette répartition est normale et correspond à peu près à la représentation des hommes et des femmes dans ces différents secteurs de l'enseignement. (Q-96)

90 % des militants ont 16 années de scolarité et plus contre 65 % des militantes seulement. Par contre, nos militantes possèdent plus d'expérience que leurs confrères: 69,4 % des militantes ont plus de 15 ans d'expérience alors que c'est le cas pour seulement 51,2 % des militants. (Q-98)

La plupart des militants (97,4 %) et des militantes (94 %) travaillent à plein temps. (Q-100) Malgré ce fait, les militants gagnent significativement plus que les militantes: 74,7 % d'entre eux ont un revenu de plus de 30 000 $ par année contre seulement 46 % des militantes. (Q-101)

On peut conclure de ces quelques données que les militantes ont en général des conditions de vie et de militance plus difficiles que les militants. Elles gagnent généralement moins, bien qu'elles possèdent souvent plus d'expérience au travail. Elles consacrent plus d'heures aux tâches ménagères et bénéficient moins que leurs confrères de la collaboration de leur conjoint pour assurer la garde des enfants lors de leurs activités syndicales. Cependant, elles ont l'avantage, dans une proportion de 83 %, du double salaire et leur conjoint gagne en moyenne entre 20 000 $ et 30 000 $ par année.

Le salaire moyen des conjointes des militants s'inscrit, pour sa part, dans la catégorie de 10 000 $ à 20 000 $.

Contrairement à la croyance populaire, les militantes CEQ ne semblent pas moins progressistes que les militants; 48,9 % des militantes se disent en accord avec les analyses de la CEQ démontrant que l'école contribue à reproduire la division des classes sociales, des sexes et des tâches, et seulement 26,4 % se déclarent en désaccord. Cette proportion s'établit à 44,5 % en accord et 36,9 % en désaccord chez les hommes. (Q-27)

Par ailleurs, les femmes semblent posséder moins que leurs confrères le contrôle des stratégies et outils nécessaires à la participation. Il semble également qu'elles doivent encore déployer beaucoup plus d'énergie et de compétence que les hommes pour obtenir la même crédibilité.

Malgré ces handicaps, les militantes de la CEQ participent beaucoup. À une époque où la Centrale et les syndicats locaux recherchent de plus en plus à assurer la relève de leurs militantes et militants, les femmes se révèlent une force intéressée et intéressante. Elles ont besoin du syndicalisme pour améliorer leurs conditions de travail et de vie et le syndicalisme a besoin d'elles pour retrouver un nouveau souffle. C'est en établissant des mécanismes et structures qui permettront aux femmes de transcender leur héritage culturel et de mieux prendre pied dans le champ politique que le syndicalisme pourra le mieux profiter de cette force montante.

2.2.6 HYPOTHÈSE SIX — DEUXIÈME PARTIE (MILITANTISME DES FEMMES)

Même si on retrouve encore à la CEQ des structures et modes de fonctionnement qui nuisent à la participation des femmes, le travail accompli au sein de la Centrale et des syndicats locaux, en particulier par les militantes, devrait avoir fait évoluer la situation par rapport aux conditions qui prévalaient lors de l'enquête de 1977:

- participation et représentation politique plus grandes des femmes à tous les paliers;

- conscientisation du membership en général, à la présence du sexisme et de la discrimination;

• implication des femmes dans les différents fronts de luttes;

• insertion de la préoccupation de la condition des femmes dans tous les dossiers syndicaux.

Il aurait été intéressant de pouvoir comparer les données de l'enquête de 1977 avec les données de notre recherche actuelle, mais, comme nous l'avons déjà expliqué, la composition trop différente des deux groupes étudiés rendrait toute comparaison fautive et nous engagerait sur de mauvaises pistes.

En 1977, l'échantillonnage s'était fait sur la base de l'état civil, de l'âge, de la scolarité reconnue, de la catégorie salariale, des années d'expérience et enfin, de la fonction.

Cette année, le principal critère de sélection a été la militance et la non-militance. Nous avons vu que si les militantes échantillonnées ont répondu dans presque 100 % des cas, par contre seulement 10 % des membres de la base ont rempli et retourné le questionnaire. Ceci a comme conséquence que nous avons dans le groupe d'aujourd'hui 58 % de militantes et 42 % de membres de la base alors qu'en 1977 la proportion s'établissait à 35 % de militantes et 65 % de membres de la base. Toute comparaison entre les deux groupes s'avérerait donc hasardeuse.

C'est pour cette raison que si nous pouvons établir des comparaisons sures avec les données statistiques de 1977: participation au congrès, présence au Bureau national et Conseil général, si nous pouvons tirer de nos entrevues certains éléments pour dresser un certain portrait du progrès accompli depuis 1977, il est par ailleurs impossible d'établir une comparaison entre les réponses au questionnaire de 1977 et celles de l'enquête de 1983.

Notre analyse se centrera donc sur la participation des femmes aux Conseil général, Bureau national et Congrès, avant et après 1977. Nous reprendrons également certaines constantes des entrevues pour en dégager quelques informations supplémentaires.

Un coup d'oeil jeté sur les statistiques de la représentation féminine au Conseil général, [19] au Congrès, [20] et au Conseil d'administration CEQ [21] suffit pour nous prouver que les femmes assurent une présence croissante à ces différentes instances depuis 1977. Au Conseil général, la représentation féminine, avant 1979, se maintenait aux alentours de 23 %; depuis cette période elle n'a pas baissé en deçà de 35 %.

La présence des femmes au Congrès se situait à 35 % depuis 1976. En 1982, elle s'établissait à 40 %. Quant au conseil d'administration CEQ, les femmes y représentent maintenant 45 % des effectifs globaux, proportion qu'elles n'avaient pas atteinte depuis 1967.

STATISTIQUES CEQ

CG	Hommes	Femmes	%
1962-63	27	13	32,5
1963-64	34	11	24,4
1964-65	31	9	22,5
1965-66	31	9	22,5
1966-67	62	13	17,3
1967-68	80	16	16,6
1968-69	93	16	16,1
1969-70	95	10	9,3
1970-71	95	17	15
1971-72	95	15	13
1972-73	90	10	10
1973-74	107	15	12
1974-75	101	19	15,8
1975-76	139	32	18,7
1976-77	130	41	23,9
1977-78	129	42	24
1978-79	136	41	23,1
1979-80	107	64	37,42
1980-81	110	61	35,6
1981-82	99	72	42
1982-83	95	72	40,9
1983-84	104	63	37,7

N.B.: Ces chiffres sont tirés à partir de la liste des présences au Conseil général. Ce ne sont pas là des chiffres absolus.

Congrès (délégués officiels)	Hommes	Femmes	%
1961	211	212	50
1962	235	258	52
1964	327	270	45
1965	342	248	44
1966	347	261	42,9
1967	354	176	33,2
1968	396	183	31
1969	459	154	25
1970	469	170	26
1971	472	213	31,9
1972	444	159	26,3
1973	407	212	34
1974	497	257	39,3
1976	324	172	34,6
1978	384	198	34
1980	528	305	36,6
1982	362	285	44

19. Tableau, page 46.

20. Tableau, page 47.

21. Tableau, page 48.

CA	Hommes	Femmes	%
1965-66	6	5	45
1966-67	6	5	45
1967-68	—	—	—
1968-69	8	3	27,2
1969-70	8	3	27,2
1970-71	8	3	27,2
1971-72	9	2	18,1
1972-73	10	1	10
1973-74	9	2	18,1
1974-75	8	3	27,2
1975-76	8	3	27,2
1976-77	6	5	45
1978-80	9	2	18
1980-82	6	5*	45
1982-84	4	3	42,8

* À la mi-année, suite à la démission d'un homme, les femmes furent majoritaires à 6 contre 5.

Il est évident que les femmes de la Centrale n'occupent pas de place dans les instances en nombre proportionnel à leur membership qui est de près des deux tiers; cependant, leur représentation est croissante.

Quant à la conscientisation du membership à la présence du sexisme et de la discrimination à tous les niveaux, nous avons vu [22] que même s'il reste encore près de 50 % des militants et 30 % des militantes qui demeurent inconscients de la présence du sexisme à l'intérieur de la Centrale, la majorité des militantes et des militants ont accompli les démarches nécessaires à cette prise de conscience. Il est probable que chez le membership général de la Centrale le processus de conscientisation ne soit pas aussi développé que chez les militantes et les militants, cependant le mouvement est amorcé et les militantes semblent décidées à ce qu'il ne s'arrête pas. Ce point de vue est partagé par bien des militants, si on se fie à nos entrevues d'abord, puis à nos questionnaires.

39 % des militantes et 48 % des militants considèrent que leur syndicat est assez ouvert à la question des femmes (Q-62). Près de 50 % des militantes et militants croient que leur syndicat trouve nécessaire l'existence d'un comité de condition des femmes, et 52,9 % des militantes et 41,7 % des hommes qui militent pensent que les droits des femmes seraient mieux défendus si plus de femmes occupaient des postes syndicaux (Q-55).

Ces opinions traduisent visiblement une ouverture d'esprit des militantes et militants à la question des femmes. N'ayant pas de point comparable dans le passé, nous nous contenterons d'affirmer ce fait. La majorité des membres militants croient en outre que le mouvement syndical a fait progresser beaucoup ou moyennement la plupart des dossiers liés à la condition des femmes (Q-52).

Presque toutes les personnes interviewées sont d'avis que les femmes de la Centrale ont obtenu des gains appréciables depuis quelques années et ce, tant sur le plan de leur présence que sur celui de leur crédibilité. La plupart des militantes interrogées trouvent leur lutte difficile, essoufflante et déplorent que le chemin à parcourir soit si long, mais toutes reconnaissent une amélioration constante.

Il semble toutefois que les femmes éprouvent des difficultés à s'impliquer dans tous les fronts de luttes et qu'elles soient souvent confinées à des dossiers traditionnellement « féminins ». C'est une critique que formulent plusieurs militantes interrogées.

Au niveau des questionnaires, il faut garder à l'esprit que 46,7 % des militantes et 42,5 % des militants considèrent que les dossiers syndicaux sont davantage portés par les hommes que par les femmes (Q-83).

Ces quelques considérations mettent en évidence que si les femmes ont fait quelques percées dans la citadelle masculine de la Centrale et des syndicats locaux, elles ne sont pas encore parvenues à en investir tous les bastions.

Avant de nous arrêter quelque peu sur nos données qui concernent les membres non militants, il nous reste à évaluer si certains projets ou mécanismes spécifiques incitent actuellement ou pourraient éventuellement inciter les femmes à une participation plus grande.

MÉCANISMES SUSCEPTIBLES DE FACILITER LE MILITANTISME

D'abord, un point que nous avons déjà mentionné, mais qui nous semble important: 42 % des militantes et 39,4 % des non-militantes considèrent que le syndicalisme ne se préoccupe pas suffisamment des conditions de vie des femmes.

On pourrait alors croire que si le syndicalisme luttait davantage pour améliorer ces conditions de vie, il répondrait mieux à leurs attentes.

Or, fait étrange, lorsqu'on demande à nos répondantes « si le syndicalisme répondrait mieux à leurs attentes s'il intégrait davantage la dimension féministe », seulement 30,4 % d'entre elles répondent affirmativement.

On se serait attendu à retrouver ici au moins toutes celles qui se déclaraient insatisfaites au niveau des préoccupations syndicales face à leurs conditions de vie. On en repère 12 % de moins. Que s'est-il passé? Nous émettons l'hypothèse que ce 12 % a buté contre l'emploi du mot « féministe ». En effet, bien des gens (femmes et hommes) réagissent négativement à

22. Voir deuxième partie, page 58.

ce concept tout en se disant et en se montrant par ailleurs fort préoccupées et préoccupés de la défense des droits et conditions de vie des femmes.

Les résultats de la question 68 viennent confirmer notre hypothèse « d'allergie » au terme féministe. En effet, ici on retrouve nos 42 % de militantes qui croient:

« Qu'il est nécessaire et important que leur syndicat compte un plus grand nombre de militantes de la condition des femmes qui travaillent à l'obtention de changements sociaux significatifs. »

Par ailleurs, à la question 69, le féminisme ne fait plus peur puisque 58,5 % des militantes considèrent que: ***« Dans l'élaboration de solutions aux problèmes sociaux, la société québécoise doit prendre en compte le discours et les revendications véhiculés par le mouvement féministe. »***

L'allergie au terme féministe disparaît-elle lorsqu'on quitte la sphère syndicale pour passer à la sphère sociale? Serait-ce parce qu'on supporte mal la double étiquette (syndicaliste et féministe) à l'intérieur de la Centrale? Autant de questions auxquelles nos données actuelles ne nous permettent pas de répondre.

Il est possible que le discrédit dont les féministes ont été l'objet ces dernières années soit, comme nous en faisons l'hypothèse, à la base d'une certaine allergie au concept, chez une portion des membres. Cette allergie n'étant pas un phénomène constant, on ne peut l'affirmer avec certitude.

Il reste cependant évident, plus du tiers de nos informatrices l'affirment, que l'augmentation des préoccupations syndicales face aux conditions de vie des femmes serait un élément important de croissance de leur motivation pour la vie syndicale.

D'autres facteurs semblent également recueillir la faveur des femmes. Parmi ces derniers, on retrouve le fait de permettre l'accès d'un plus grand nombre à des postes dans la hiérarchie syndicale (Q-55).

Par ailleurs, alors que nos informatrices donnent le plus souvent comme premier obstacle à la participation féminine la lourdeur de la tâche et le temps demandé aux militants, lorsqu'on leur demande si un aménagement du temps de travail syndical différent les inciterait à participer davantage, seulement 12,7 % des militantes répondent affirmativement. Il est vrai qu'une forte proportion opte pour le probablement. Mais est-ce vraiment significatif? Nous nous retrouvons, face à ce facteur d'abstention, dans la même situation que lors de la dernière enquête: nos informatrices invoquent souvent le facteur « charge de travail et horaire » comme premier obstacle à la participation, mais dans les faits, cet obstacle les entrave-t-elles réellement? Il faut évidemment prendre en considération le fait que nos répondantes militantes ont moins de charges de famille que le membre moyen. Ça explique la différence entre les questions où elles répondent pour elles et celles où elles répondent au nom des femmes en général.

Il est peut-être également temps aussi de penser à dépasser le niveau des interventions sur la Centrale et les syndicats locaux et d'étendre l'action à la société globale, par le biais de l'école.

Nous avons vu que le syndicalisme ne créait pas les comportements qui traduisent la discrimination sexuelle. Il reproduit simplement le modèle dominant.

Il est évident qu'une action sur ses structures et son fonctionnement internes peut améliorer la situation des femmes à l'intérieur du syndicalisme. Elle n'a cependant qu'une portée relative sur l'espace social global.

Par ailleurs, l'école, qui est le lieu d'action principal de nos membres, se révèle un endroit privilégié pour espérer transformer de façon plus efficace les attitudes et les comportements. Ne serait-il pas opportun de songer à faire des pressions auprès du ministère de l'Éducation afin d'introduire au début du cours secondaire des sessions de sensibilisation à la condition des femmes? Nous croyons qu'il est temps d'examiner des solutions qui dépasseraient la portée limitée qu'on peut avoir si on se limite à une action interne.

Sans vouloir entrer dans les recommandations de mécanismes à mettre en place ou de transformations à suggérer, on peut d'ores et déjà affirmer que la tenue des sessions particulières de conscientisation aux problèmes de femmes, des séances de formation au maniement des règles de procédures et stratégies politiques, un accès plus facile des femmes à certains postes, un partage plus équilibré des dossiers et surtout une meilleure répartition de la tâche, entraînant une diminution importante de celle-ci, seraient autant de facteurs qui recueilleraient la faveur de nos militantes. Ajoutons qu'une bonne proportion des militants se révéleraient en accord avec la plupart de ces suggestions.

Troisième partie

LES MEMBRES NON MILITANTS

Un des buts visés par la recherche était d'évaluer le taux de participation du membership général. Le fait que 90 % de notre échantillon de la base n'ait pas retourné le questionnaire est un indice assez parlant de son désintérêt face au syndicalisme. D'habitude, dans une enquête de ce genre, on tolère au pis-aller 50 % de non-réponses.

Il est vrai qu'un certain nombre d'abstentions peuvent être expliquées par notre outil. En effet, le questionnaire présentait un niveau de difficulté particulier: nombre de questions, longueur de certaines questions, etc. Bref, il fallait y consacrer un certain laps de temps. Cependant, cela ne peut expliquer la majorité des abstentions et nous sommes obligés de constater un phénomène de désaffection certaine.

Nous avons posé l'hypothèse que les membres qui ont répondu sont probablement ceux qui demeurent les plus intéressés par la chose syndicale — en accord ou en désaccord —, ceux qui seraient probablement à la frange de la militance. En ce sens, leurs réponses sur les raisons de leur non-participation peuvent se révéler fort utiles dans l'orientation de notre action.

NIVEAU D'INFORMATION DES MEMBRES NON MILITANTS

Dans l'ensemble, les non-militantes et non-militants ressemblent passablement aux membres militants sur le plan de la participation, sauf que leur implication demeure quand même moindre.

• 80 % assistent aux assemblées pendant les négociations contre 95 % de militantes et militants.

• 42 % y assistent en dehors de la négociation, contre 75 % de militantes et militants.

• 75 % lisent des publications de leur syndicat pendant la négociation contre 85 % chez les militantes et militants.

• 68 % n'interviennent jamais en assemblée et 40 % d'entre eux prétendent manquer d'information.

• 48 % de non-militantes et non-militants se trouvent plus ou moins bien informés sur les enjeux des débats syndicaux avant de prendre une décision, contre 28 % dans le groupe militant.

• Seulement 19 % des membres non militants connaissent bien ou très bien les statuts et règlements de leur syndicat alors qu'on en retrouvait 50 % chez les militants.

Sur le plan de l'information, on arrive donc à la même conclusion que pour les membres militants, à savoir: ces membres lisent beaucoup les publications, assistent passablement aux assemblées mais ils demeurent, selon leurs dires, mal informés.

PERCEPTION DE LA DÉMOCRATIE ET PARTAGE DE L'IDÉOLOGIE SYNDICALE DES MEMBRES NON MILITANTS

Seulement 31 % du groupe non militant sont d'accord avec l'analyse de la CEQ démontrant que l'école contribue à reproduire la division des classes sociales, des sexes et des tâches; par ailleurs, ils sont pour 57 % en faveur du mode de gestion syndicale actuel. Ceux qui ne sont pas d'accord sont peu nombreux, seulement 10 %. Les autres déclarent ne pas savoir. Chez les 10 % en désaccord, on s'abstiendra dans 73 % des cas de marquer ce désaccord en assemblée. De toute façon, 72 % des membres non militants n'interviennent jamais en assemblée. Ils invoqueront le manque d'habitude (18 %), le manque de connaissance (40 %), l'inutilité de leur intervention, le fait qu'on ne les écoutera pas, que les assemblées sont arrangées d'avance (17 %). (Q-6)

Le dernier décret a découragé la participation syndicale de 23 % de ces membres et 32,5 % d'entre eux changeraient également de métier si cela leur était possible.

Un des aspects de nos données qui n'a pas été exploré, mais qui devrait l'être si notre enquête auprès de la base se poursuivait, est l'étude de l'incompatibilité, réelle ou perçue par les membres, entre la vie syndicale et leur vie professionnelle.

• 18 % croient que le militantisme syndical nuit à la qualité professionnelle du travail contre 15,6 % chez le groupe militant.

• 43 % croient que le militantisme nuit à de bonnes relations avec l'employeur contre 39 % chez les militantes et les militants.

• 34 % croient qu'il nuit aux bonnes relations avec les collègues proportionnellement à 28 % chez les militantes et les militants.

• 20 % disent que la crainte de l'action syndicale est le facteur qui empêche leur implication en temps de conflit contre 17 % chez le groupe militant.

Les principales raisons de non-implication des membres de ce groupe sont:

• la somme de travail trop lourde qu'on demande aux militants, 40 %;

• l'opposition idéologique, 33,5 %;

• le fait que le milieu syndical est un milieu froid (25 %).

Comme on peut le constater, les non-militantes et non-militants ont deux particularités par rapport aux militants: une plus grande opposition idéologique et le fait de trouver le milieu syndical trop froid.

Étant donné que ce groupe n'est absolument pas représentatif, il ne nous paraît pas opportun de nous y attarder plus longtemps. Mentionnons toutefois que lorsqu'on compare non-militantes aux militantes, on retrouve sensiblement les mêmes similitudes et les mêmes différences.

Une particularité se dessine cependant: les membres non militants questionnent beaucoup moins la gestion du pouvoir que les membres militants.

Est-ce parce qu'ils n'en connaissent pas les rouages ou parce qu'elle les satisfait?

CONCLUSION

1. UN FOSSÉ QUI S'ÉLARGIT ENTRE LA BASE ET LES DIRIGEANTS

Les entrevues des militantes et des militants en témoignent, le silence de 90 % des membres non militants de notre échantillon nous le prouve; le fossé s'élargit entre les membres de la base, les dirigeants et les militants qui s'impliquent vraiment.

Ce fossé semble beaucoup plus le fait du désintérêt de la base que le résultat d'une gestion vraiment autoritaire.

DÉSINTÉRÊT FACE À LA PROFESSION ET/OU MÉTIER

Désintérêt face à la profession d'abord: 38 % des militantes et militants changeraient de profession ou de métier s'ils en avaient l'opportunité.

Cette désaffection tient probablement, en partie du moins, aux conditions de travail désavantageuses imposées par le dernier décret:

- allongement du temps de travail;
- alourdissement de la tâche (ratio professeur/élèves, moins de spécialistes, etc.);
- diminution du matériel pédagogique disponible à cause des coupures de budget;
- mises en disponibilité massives;
- campagne de dénigrement des travailleurs de l'enseignement, etc.

Cependant, lorsqu'on jette un coup d'oeil sur l'enquête de 1977, on constate que dès cette époque 28 % des informatrices auraient changé de métier ou de profession contre 35 % des militantes et 28 % des non-militantes actuelles. Comme aujourd'hui, l'enquête venait après une négociation, mais lors de la négociation de 1976 les travailleuses et les travailleurs de l'enseignement avaient enregistré des gains appréciables sur plusieurs points de la convention collective. La remise en cause de leur métier ne pouvait donc être liée à un recul syndical.

Donc le malaise qui existe chez les membres de la Centrale face à leur métier ne peut être expliqué uniquement par le dernier décret. Nous croyons qu'il peut être lié à une multitude de facteurs dont il faudrait vérifier l'importance relative si la recherche se poursuivait:

- Perte d'autonomie dans le travail: le ministère de l'Éducation intervient de plus en plus dans la gestion des conditions matérielles et pédagogiques des enseignantes et enseignants: temps de présence, matériel pédagogique et méthodes utilisées, contenu des programmes et des examens, etc.

- Multiples réformes pédagogiques qui engendrent la nécessité de se recycler sans cesse. Le fait que 35 % des militantes et des militants suivent des cours reliés à leur travail illustre bien cette réalité.

- Nécessité de s'adapter aux transformations sociales trop rapides, à l'évolution constante de la clientèle. Autrefois, les élèves se ressemblaient d'une génération à l'autre. Aujourd'hui, les travailleuses et travailleurs de l'enseignement doivent s'adapter à une clientèle qui se transforme sans arrêt sur le plan psychologique et social. Il ne serait pas surprenant qu'une bonne proportion d'entre eux en ressentent une sorte d'essoufflement.

- Vieillissement du corps enseignant: on constate qu'il y a eu très peu de mobilité dans le corps enseignant depuis plusieurs années. Si les sorties sont assez nombreuses, phénomène relié aux coupures de budget, les entrées sont relativement rares. Ceci entraîne un vieillissement du corps enseignant en âge et en années d'expérience. Il serait assez normal qu'une certaine lassitude ait remplacé le feu sacré des débuts de carrière chez plusieurs membres.

DÉSINTÉRÊT FACE AU SYNDICALISME

La désaffection professionnelle des membres interrogés ne peut pas ne pas avoir eu d'impact sur leur implication syndicale. Est-on porté à investir beaucoup dans un organisme qui défend les intérêts de notre métier ou profession lorsqu'on se déclare prêt à abandonner ce métier ou cette profession?

Cependant, on ne peut expliquer la totalité de l'indifférence rencontrée chez 90 % des membres de la base par ce facteur. Nous avons vu que le niveau de difficulté du questionnaire pouvait également être la cause d'un certain nombre d'abstentions. Il n'en reste pas moins que 23 % des militantes et militants attribuent directement leur défection au dernier décret.

Pourquoi le recul syndical du temps de crise a-t-il fait décrocher près du quart des militants? Nous posons l'hypothèse que cet abandon massif est lié à une orientation du syndicalisme trop étroitement axée sur l'amélioration des conditions de travail. Si le syndicat est perçu comme une boîte à négocier, on le cautionnera et le soutiendra tant qu'il négociera

des bonnes conditions de travail, quitte à l'abandonner dans la défaite.

Nous croyons également possible qu'une partie des *militantes et militants qui ont élargi leur vision du* syndicalisme à une action sociale plus globale puissent avoir intégré le discours gouvernemental qui présentait les travailleurs syndiqués comme des privilégiés jouissant d'avantages sociaux inacceptables en temps de crise, et qu'ils aient décroché suite aux objectifs trop affairistes de leur syndicat.

Dans les deux cas, ces abandons seraient liés à leur perception d'une orientation corporatiste de leur syndicat.

Il est évident qu'on ne peut actuellement mesurer le poids respectif de ces différentes explications. Il serait cependant nécessaire de les avoir présentes à l'esprit dans l'éventualité d'une suite à cette recherche.

PARTAGE DE L'IDÉOLOGIE

Nous avons vu qu'il était possible que les membres, militantes et militants et non-militantes et non-militants, partagent moins qu'en 1981, lors de l'enquête du Ministère, certains aspects de l'idéologie de la Centrale. Il serait nécessaire, avant de se prononcer sur cette question, de reprendre une partie du sondage, en posant cette fois les mêmes questions que le Ministère. Il se peut que seule la formulation différente des questions explique l'écart constaté entre les deux périodes. Cependant, il ne serait pas non plus surprenant que le syndicalisme accuse un recul sur ce point. Ce recul pourrait être lié à différents facteurs tels:

- virage à droite que l'on constate dans l'ensemble de la société québécoise;
- ralentissement dans la formation syndicale.

Ce qui tendrait à confirmer l'existence d'un lien entre la formation syndicale et le partage de l'idéologie, c'est le fait que l'enquête du Ministère venait après *Proposition d'école* et qu'elle semble avoir bénéficié de toute la formation faite autour de ce thème.

Quoi qu'il en soit, il serait nécessaire de faire un pas dans cette direction, étant donné que nous avons par contre établi qu'il existe un lien entre le partage de l'idéologie syndicale et le niveau d'implication des membres.

2. UNE CHARGE DE TRAVAIL DEMANDÉE AUX MILITANTES ET MILITANTS TROP LOURDE

Il apparaît, hors de tout doute, que la charge de travail qu'on demande aux membres qui militent est l'obstacle premier à l'implication et au militantisme de ceux qui sont par ailleurs intéressés par le syndicalisme.

Les hommes comme les femmes, les militantes et les militants comme les non-militantes et les non-militants, donnent cette raison à leur abstention dans plus de 30 % des cas.

SOMME DE TRAVAIL ET TYPE DE DÉMOCRATIE

La lourdeur de la tâche n'a pas seulement pour effet de décourager la participation, elle concentre également le pouvoir et le savoir syndical dans un nombre restreint de mains, ce qui entraîne que la démocratie syndicale ressemble à s'y méprendre au modèle de démocratie, par délégation presque totale de pouvoirs, que l'on rencontre dans l'ensemble de l'espace social.

Un des militants interviewés faisait le projet que tous les syndiqués deviennent des militantes et militants. Bien sûr, cela ne peut être qu'un beau rêve. Cependant, sans tomber dans l'utopie, on doit actuellement, à partir des entrevues et des questionnaires [23], questionner le type de partage du savoir et du pouvoir que l'on rencontre actuellement dans la Centrale et dans les syndicats. Il paraît très éloigné du modèle auquel semblent aspirer la majorité des militantes et des militants.

3. UN SYNDICALISME QUI N'A PAS INTÉGRÉ TOUS LES ASPECTS DE LA LUTTE DES FEMMES

Les femmes participent-elles moins à la vie syndicale que les hommes? Il semble que non. Cependant, la forme de participation qu'elles adoptent les tient plus éloignées de l'intervention politique publique, donc, du pouvoir syndical.

- Elles lisent plus que les hommes les publications de leur syndicat et de la Centrale.
- Elles utilisent davantage les cahiers pédagogiques.
- Elles assistent autant aux assemblées.
- Elles interviennent beaucoup moins en assemblée. [24]

23. Il ressort de presque toutes les entrevues et de 45,7 % des questionnaires des membres militants que le partage des dossiers syndicaux est limité à un trop petit nombre.

24. 41,5 % des militantes n'interviennent jamais en assemblée contre 24 % des militants.

• Leur représentation aux niveaux supérieurs dépasse rarement 40 % alors qu'elles représentent 66 % du membership.

Quelles sont les raisons à la base de ce retrait des femmes?

LES FEMMES SONT DAVANTAGE RESPONSABLES DE LA FAMILLE

D'abord, des raisons extérieures aux structures syndicales qui sont le résultat de leurs place, rôle et statut familial et social. Les femmes ont toujours été considérées et se sont toujours senties plus responsables que les hommes de la vie et du confort de la famille: tâches domestiques, éducation et garde des enfants, etc. Bien que, depuis quelques années, on assiste à un partage des tâches à l'intérieur du couple, les femmes consacrent en moyenne beaucoup plus de temps que les hommes aux responsabilités domestiques. C'est une des premières raisons qu'elles invoquent pour expliquer leur incapacité ou difficulté à s'impliquer.

On pourrait considérer que le syndicalisme n'est pas responsable de cet investissement familial des femmes. Ceci est vrai. Cependant, si la structure syndicale, dans ses pratiques et son fonctionnement quotidien, ne tient pas compte des charges supplémentaires qui échoient aux femmes, elle perpétue et encourage leur exclusion. Or, il est évident que la somme de travail et les disponibilités que l'on demande actuellement aux militantes et militants sont incompatibles avec le rôle de mère de plusieurs enfants.

DE PAR LEUR ÉDUCATION, LES FEMMES ONT HÉRITÉ D'UN HANDICAP SOCIO-POLITIQUE QUI LES INFÉRIORISE SUR LE PLAN SYNDICAL

Le conditionnement des femmes les a portées à développer les qualités axées sur la famille et le foyer (affectivité, psychologie, compréhension, disponibilité, douceur, etc.), elles ont par contre laissé aux hommes ce qui se rapportait à la sphère économique et politique. Elles ont donc un sérieux handicap par rapport à leurs confrères en ce qui a trait à la maîtrise des outils et du savoir-faire nécessaire à leur implication à ces niveaux:

• habitude du micro et des interventions publiques;

• maîtrise des règlements et procédures;

• connaissance des stratégies politiques élémentaires, etc.

Si le syndicalisme ne met pas en place des mécanismes et politiques capables de combler cette infériorité politique des femmes, s'il prend pour acquis une égalité des chances et capacité de départ, il se fait, comme l'école, l'agent reproducteur de ces inégalités et opte passivement pour le statu quo.

Le syndicalisme s'enracine dans ce modèle social dominant. Quelle place fait-il aux femmes et aux nouveaux modèles que les plus conscientisés de ses membres proposent?

UN SYNDICALISME QUI DÉFEND LES DROITS DES TRAVAILLEUSES

Il est évident, d'après les réponses aux questionnaires et aussi d'après les données des entrevues, que la CEQ et ses syndicats affiliés ont fait faire un grand pas à la plupart des dossiers liés aux conditions de travail des femmes:

• égalité des salaires;
• droits parentaux;
• garderies;
• etc.

On constate aussi que les femmes sont de plus en plus présentes à tous les paliers de la structure syndicale (plus de 35 %). Cela ne rejoint pas, bien sûr, leur représentation à la base (66 %), mais constitue quand même une amélioration de plus de 10 % depuis dix ans.

UN SYNDICALISME QUI REPRODUIT CEPENDANT LE MODÈLE PATRIARCAL

Malgré des acquis incontestables dont les femmes restent redevables au mouvement syndical, la Centrale et les syndicats affiliés reproduisent en grande partie le modèle patriarcal dominant.

SON FONCTIONNEMENT EST BASÉ SUR LES NORMES ET VALEURS MASCULINES

Les horaires syndicaux, la distribution des tâches, le fonctionnement interne dans son ensemble, ne tiennent aucun compte des conditions de vie des femmes. Pour s'en convaincre, nous n'avons qu'à comparer le portrait-type de la militante et du militant:

• 25 % de militantes sont célibataires ce qui n'est le cas que de 10 % de militants;

• 40,8 % des militantes n'ont pas d'enfants contre seulement 25,1 % chez les hommes;

• 46,4 % des militants ont un plus jeune enfant de moins de 5 ans. Seulement 37,9 % des militantes sont dans le même cas. 16,5 % des militants ont un benjamin âgé de plus de 17 ans, proportionnellement à 7,4 % des militantes;

• 83 % des militantes ont un conjoint qui travaille à plein temps. Seulement 30 % des hommes sont dans cette situation;

• 31 % des militants ont une conjointe à temps plein à la maison contre 4,5 % des militantes;

• chez 73 % des militants qui ont des enfants, la garde des enfants, pendant leur militance, est assurée par la conjointe. Seulement 48 % des militantes sont dans cette situation.

Il est évident qu'une bonne partie du militantisme des hommes repose sur le bénévolat des femmes à la maison. Ce fait exclut donc de la structure syndicale toutes les militantes potentielles qui ne profitent pas du même bénévolat et qui doivent, la plupart du temps, assurer double tâche avant même de militer. Il n'est pas surprenant que 40 % des répondantes invoquent la triple tâche comme facteur premier d'abstention.

Les femmes qui militent sont donc, dans une forte proportion, des femmes qui ont moins de responsabilités familiales. Cela peut avoir comme effet que même en étant très solidaires de leurs consoeurs, elles seront moins efficaces pour défendre les dossiers plus spécifiquement liés aux conditions de vie et de travail des mères de famille. Une de nos militantes, constatant qu'on retrouve peu de mères de famille dans les niveaux supérieurs de la Centrale, disait que les droits, demandes et besoins des femmes qui ont charge de famille seraient vraiment reconnus lorsque ces dernières seraient représentées aux paliers supérieurs dans la même proportion qu'elles le sont à la base.

LA CRÉDIBILITÉ DES FEMMES

D'après les témoignages en entrevue, il ressort que les femmes ont plus d'énergie et d'efforts à déployer pour être considérées sur un même pied que les hommes. Elles finiront sans doute par conquérir la même reconnaissance politique au sein de la structure syndicale, mais cette reconnaissance ne va pas de soi et pour l'obtenir, elles devront se conformer aux horaires masculins, au mode d'intervention masculin, au type de gestion du pouvoir et du savoir masculin. Elles pourront maintenant être reconnues, la plupart du temps sur un pied d'identité avec les hommes, mais rarement sur un pied d'égalité. Égalité pour construire des horaires, des modèles de gestion, d'intervention et de revendications qui tiennent compte de leurs valeurs et aspirations de femmes.

Selon l'expression d'un militant, il n'y a aucun problème de discrimination sexuelle lorsque les femmes sont « correctes ». Est-ce à dire lorsqu'elles se conforment aux normes masculines?

LES FEMMES ONT BESOIN DU SYNDICALISME

Le syndicalisme a probablement été une des premières institutions à intégrer à son programme de luttes certaines demandes des femmes. À une époque où sévit la crise, où les gouvernements semblent prêts à faire payer aux femmes une bonne partie des stratégies de sortie de crise: chômage massif, travail au noir ou à temps partiel, les femmes ne peuvent se passer du syndicalisme.

LE SYNDICALISME A BESOIN DE SES MILITANTES ET DE TOUS LES MILITANTS POTENTIELS AUX EFFECTIFS

De la même façon, à une époque où le syndicalisme est intervenu sur tous les fronts, où il accuse un net recul, où la relève est difficile, au moment où les mouvements de femmes figurent parmi les groupes les plus combatifs, le syndicalisme ne peut se passer de ces forces vives qui s'offrent à participer pour peu que ses structures le permettent.

RECOMMANDATIONS

Quels changements, quelles stratégies pourraient inciter une plus grande partie des membres à la participation?

• D'abord, diminuer la somme de travail demandée à chacune et à chacun ce qui aurait comme effet d'assurer une meilleure répartition du pouvoir et du savoir syndical.

• Donner plus de place aux demandes des femmes, susceptibles de favoriser leur participation (frais de garde, garderie, droit au travail social, etc.).

• Tenir compte des valeurs et aspirations des femmes dans l'élaboration des programmes, stratégies et modes de fonctionnement syndicaux.

• Développer des sessions d'information ou techniques particulières leur permettant de mieux s'approprier les outils et savoir-faire nécessaires à l'action syndicale, par exemple un micro spécial à leur intention.

• Faciliter leur accès aux différents niveaux de la hiérarchie.

• Élargir la portée sociale du syndicalisme.

• Renouer avec la base par des techniques d'information ou de sensibilisation renouvelées.

• Réfléchir sur la possibilité d'exercer une action sur les générations montantes,

— sur le plan de la sensibilisation aux conditions des femmes;
— au niveau de la conscientisation syndicale.

Nous avons vu que le syndicalisme ne créait pas les comportements à la base de l'infériorité socio-politique des femmes, qu'il se contente de reproduire. Une action sur sa structure interne aurait donc une portée limitée sur la société globale. Il faudrait peut-être alors penser avoir une action auprès des nouvelles générations par le biais de l'introduction, dès le secondaire, de cours ou sessions de sensibilisation aux conditions de vie des femmes.

De la même façon, il est possible que le premier contact des syndiqués avec le syndicalisme vienne trop tard, qu'il vienne alors que l'idéologie dominante a déjà fait son chemin. Il a alors à lutter contre des préjugés et une représentation syndicale presque uniquement axée sur la négociation des conditions de travail. Ne serait-il pas opportun de penser à intégrer au programme de formation des jeunes une initiation à la vie syndicale? Au secondaire, on retrouve déjà un cours d'initiation à la vie économique; un volet syndical pourrait peut-être y être joint.

Enfin, il est urgent de revaloriser à la fois les métiers de l'enseignement et le syndicalisme dans l'esprit de nos membres, de lutter contre la campagne de dénigrement qu'ils ont eu à subir. Tant que l'on ne réussira pas à leur redonner une image d'eux-mêmes, de leur métier et de l'organisme qui les défend, qui soit plus favorable, plus positive, il sera inutile d'espérer compter sur leur participation.

ANNEXE 1

QUESTIONNAIRE-ENQUÊTE SUR LE MILITANTISME SYNDICAL ET LA PARTICIPATION DES MEMBRES À LA VIE DE LA CEQ*

Q-1 Discutez-vous avec vos collègues de travail de questions syndicales?

Pendant négo - (militants)

Souvent	Parfois	Rarement	Jamais
87,7 F	15,4 F	1,3 F	0,6 F
83,2 H	14,8 H	1,2 H	0,9 H
82,9 T	15,1 T	1,3 T	0,7 T

Pendant négo - (non-militants)

Souvent	Parfois	Rarement	Jamais
67,7 F	26,9 F	4,5 F	0,9 F
64,7 H	26,3 H	7,5 H	1,6 H
66,6 T	26,6 T	5,6 T	1,1 T

Hors négo - (militants)

Souvent	Parfois	Rarement	Jamais
67,7 F	26,9 F	4,5 F	0,9 F
64,7 H	26,3 H	7,5 H	1,6 H
66,6 T	26,6 T	5,6 T	1,1 T

Hors négo - (non-militants)

Souvent	Parfois	Rarement	Jamais
11,8 F	51,9 F	29,2 F	7,1 F
13,1 H	49,8 H	28,3 H	8,8 H
12,3 T	51,2 T	28,8 T	7,7 T

Q-2 Assistez-vous aux assemblées générales de votre syndicat?

Pendant négo - (militants)

Généralem.	Souvent	Parfois	Jamais
81,9 F	13,1 F	3,8 F	1,1 F
81,6 H	13,9 H	3,1 H	1,4 H
81,8 T	13,4 T	3,5 T	1,3 T
95,2			

Pendant négo - (non-militants)

Généralem.	Souvent	Parfois	Jamais
66,7 F	17,6 F	11,3 F	4,5 F
62,9 H	17,2 H	14,5 H	5,5 H
65,3 T	17,4 T	12,4 T	4,9 T
80,7			

Hors négo - (militants)

Généralem.	Souvent	Parfois	Jamais
55,3 F	20,5 F	17,6 F	6,5 F
57,4 H	18,6 H	18,4 H	5,6 H
56,3 T	19,6 T	18,0 T	6,1 T
75,9			

Hors négo - (non-militants)

Généralem.	Souvent	Parfois	Jamais
23,9 F	16,8 F	37,7 F	21,6 F
26,5 H	18,5 H	37,8 H	17,3 H
24,9 T	17,4 T	37,7 T	20,0 T
42,3			

Q-3 Lisez-vous les publications et correspondance en provenance de votre syndicat et fédération?

Pendant négo - (militants)

Généralem.	Souvent	Parfois	Jamais
77,8 F	18,1 F	4,0 F	0,1 F
74,9 H	18,7 H	5,9 H	0,5 H
76,5 T	18,4 T	4,8 T	0,3 T
94,9			

Pendant négo - (non-militants)

Généralem.	Souvent	Parfois	Jamais
66,7 F	22,7 F	9,5 F	1,1 F
60,5 H	21,1 H	15,2 H	3,1 H
64,4 T	22,1 T	11,6 T	1,9 T
88,5			

* Les réponses sont toujours données selon le sexe F (femmes), H (hommes), et selon militants, non-militants

Hors négo - (militants)

Généralem.	Souvent	Parfois	Jamais
69,9 F	22,2 F	10,9 F	1,0 F
61,7 H	24,4 H	12,6 H	1,4 H
64,0 T	23,1 T	11,7 T	1,2 T
	87,1		

Hors négo - (non-militants)

Généralem.	Souvent	Parfois	Jamais
49,0 F	27,8 F	19,4 F	3,9 F
42,3 H	27,7 H	23,7 H	6,3 H
46,5 T	27,7 T	21,0 T	4,8 T
	74,2		

Q-4 Lisez-vous les publications ou correspondance de la CEQ?

Pendant négo - (militants)

Généralem.	Souvent	Parfois	Jamais
61,3 F	24,0 F	13,1 F	1,6 F
58,7 H	22,3 H	16,3 H	2,8 H
60,1 T	23,2 T	14,5 T	2,1 T
	83,3		

Pendant négo - (non-militants)

Généralem.	Souvent	Parfois	Jamais
57,0 F	24,8 F	14,6 F	3,6 F
45,5 H	22,9 H	25,3 H	6,3 H
52,8 T	24,1 T	18,5 T	4,6 T
	76,9		

Hors négo - (militants)

Généralem.	Souvent	Parfois	Jamais
41,6 F	27,1 F	26,4 F	4,9 F
40,4 H	26,1 H	27,3 H	6,2 H
41,0 T	26,7 T	26,8 T	5,5 T
	67,7		

Hors négo - (non-militants)

Généralem.	Souvent	Parfois	Jamais
37,6 F	24,9 F	31,2 F	6,3 F
29,1 H	19,8 H	38,5 H	12,6 H
34,5 T	23,1 T	33,8 T	8,6 T
	57,6		

Q-5 Faites-vous des interventions lors de réunions syndicales?

Pendant négo - (militants)

Généralem.	Souvent	Parfois	Jamais
11,5 F	9,2 F	38,8 F	41,5 F
23,3 H	12,2 H	40,5 H	24,1 H
16,8 T	10,5 T	39,0 T	33,7 T
	27,3		

Pendant négo - (non-militants)

Généralem.	Souvent	Parfois	Jamais
3,4 F	2,5 F	22,0 F	72,1 F
3,1 H	3,1 H	31,4 H	62,4 H
3,3 T	2,7 T	25,4 T	68,5 T
	6,0		

Hors négo - (militants)

Généralem.	Souvent	Parfois	Jamais
10,4 F	7,9 F	39,9 F	41,8 F
19,1 H	12,0 H	43,2 H	25,8 H
14,3 T	9,8 T	41,4 T	34,5 T
	25,1		

Hors négo - (non-militants)

Généralem.	Souvent	Parfois	Jamais
2,1 F	3,2 F	20,4 F	74,3 F
2,0 H	3,2 H	26,2 H	68,5 H
2,1 T	3,2 T	22,5 T	72,2 T
	5,3		

Q-6 Si vous n'intervenez que parfois ou jamais en assemblée, quelles sont les raisons qui vous en empêchent?

Regroupement

1
(1) ne se sent pas concerné(e)

2 N'OSE PAS INTERVENIR POUR DIFFÉRENTES RAISONS

(2) pas l'habitude
(3) craint commentaires sur apparence physique
(11) ton trop agressif

3 CROIT INTERVENTION INUTILE
(4) ne tiendra pas compte de ce que l'on dit
(10) assemblées arrangées d'avance

4 MANQUE DE CONNAISSANCES SUR LA QUESTION
(5) ne se sent pas assez expert
(6) ne connaît pas procédure
(7) manque d'information
(12) préfère écouter pour se faire une idée

5
(8) d'autres ont déjà exprimé ce que j'avais à dire

Premier choix seulement

1 Ne se sent pas concerné(e)

Militants	Non-militants
2,6 F	5,3 F
3,9 H	3,8 H
3,1 T	4,8 T

2 N'ose pas intervenir pour différentes raisons

militants

(2)	(3)	(11)	Total
25,7 F	0,9 F	3,8 F	30,4 F
18,5 H	0,3 H	5,2 H	23,0 H
22,8 T	0,6 T	4,4 T	27,8 T

non-militants

(2)	(3)	(11)	Total
27,2 F	0,2 F	6,3 F	33,7 F
22,9 H	0,4 H	3,4 H	26,7 H
25,7 T	0,3 T	5,2 T	31,2 T

3 Croit intervention inutile

militants

(4)	(10)	Total
6,0 F	2,8 F	8,8 F
7,3 H	3,4 H	10,7 H
6,5 T	3,0 T	9,5 T

non-militants

(4)	(10)	Total
8,4 F	1,9 F	10,3 F
5,1 H	5,9 H	11,0 H
7,2 T	3,4 T	10,6 T

4 Manque de connaissances sur la question

militants

(5)	(6)	(7)	(12)	Total
21,7 F	4,8 F	1,6 F	12,4 F	40,5 F
14,1 H	2,9 H	2,6 H	15,1 H	34,7 H
18,7 T	4,0 T	2,0 T	13,5 T	38,2 T

non-militants

(5)	(6)	(7)	(12)	Total
24,1 F	5,8 F	1,2 F	9,4 F	40,5 F
15,3 H	3,8 H	1,7 H	19,1 H	39,9 H
20,9 T	5,1 T	1,4 T	12,9 T	40,3 T

5 D'autres ont déjà exprimé ce que j'avais à dire

Militants	Non-militants
14,8 F	9,4 F
24,5 H	17,8 H
18,7 T	12,4 T

Q-7 Avez-vous déjà eu recours aux services de la déléguée ou du délégué syndical?

militants

Oui	Non	Ne s'applique pas
66,5 F	25,8 F	7,7 F
67,2 H	21,8 H	11,1 H
66,8 T	24,0 T	9,2 T

non-militants

Oui	Non	Ne s'applique pas
56,1 F	42,3 F	1,6 F
55,9 H	42,1 H	2,0 H
56,0 T	42,2 T	1,7 T

Q-8 Avez-vous déjà posé un grief?

militants		non-militants	
Oui	Non	Oui	Non
20,8 F	79,9 F	12,3 F	87,7 F
33,6 H	66,4 H	19,5 H	80,5 H
26,2 T	73,8 T	14,9 T	85,1 T

Q-9 Avez-vous déjà été en situation d'avoir à poser un grief et que vous vous soyez abstenu de le faire?

militants		non-militants	
Oui	Non	Oui	Non
6,5 F	93,3 F	7,6 F	92,4 F
13,2 H	86,8 H	9,0 H	91,0 H
9,5 T	90,5 T	8,1 T	91,9 T

Q-10, 11, 12, 13, 14, 15: ont été utilisées pour déterminer militants et non-militants et nos actes de participation de niveaux 1-2-3. Vous les retrouverez donc sous cette forme.

Q-16 Si vous vous êtes déjà impliqués à quelque niveau que ce soit et que vous ne participez plus, énumérez les principales raisons qui ont entraîné votre désengagement.

(Cette question a également été regroupée)

1 DÉSACCORD AVEC ORIENTATION PLUS IDÉOLOGIE SYNDICAT
(4) j'étais en désaccord avec les orientations de mon syndicat
(17) je remettais en question l'idéologie de mon syndicat

Premier choix

non-militants			militants		
(4)	(17)	Total	(4)	(17)	Total
20,0 F	0,0 F	20,0 F	7,6 F	4,8 F	12,4 F
25,0 H	25,0 H	50,0 H	10,7 H	7,0 H	17,7 H
22,5 T	11,0 T	33,5 T	9,0 T	5,8 T	14,8 T

2 RAISONS INHÉRENTES AU FONCTIONNEMENT SYNDICAL
(6) la structure syndicale était trop compétitive
(8) le partage des tâches et des responsabilités syndicales était inégal
(10) je n'étais pas soutenu(e) par l'équipe
(12) l'horaire et le temps demandé exigeaient trop de disponibilité
(14) on accordait peu ou pas d'importance et de crédibilité à mes propos
(15) j'ai vécu mon implication syndicale comme une dévalorisation personnelle
(18) le processus de discussion était concentré entre les mains d'un petit nombre
(20) je ne m'appartenais plus, je voulais redéfinir mes conditions de militance
(23) je trouvais que trop souvent le syndicalisme servait de tremplin à la promotion et à la performance personnelles
(24) c'était un milieu froid où il y avait peu de place pour l'affectivité

militants

(6)	(8)	(10)	(12)	(14)	(15)	(18)	(20)	(23)	(24)	Total
0,0	1,9	4,4	1,9	1,3	—	1,3	0,6	0,6	2,9	14,9 F
0,4	1,9	5,2	1,9	0,4	—	2,6	0,0	0,7	1,1	14,2 H
0,2	1,9	4,8	1,9	0,9	—	1,9	0,3	0,7	2,1	14,7 T

non-militants

(6)	(8)	(10)	(12)	(14)	(15)	(18)	(20)	(23)	(24)	Total
—	—	—	40,0	—	—	—	—	—	20,0	60,0 F
—	—	—	25,0	—	—	—	—	—	25,0	50,0 H
—	—	—	33,3	—	—	—	—	—	22,2	55,5 T

3 RAISONS PERSONNELLES OU TECHNIQUES QUI NE REMETTENT PAS EN CAUSE LE SYNDICALISME
(1) je n'ai pas été réélu(e)
(2) j'ai eu des problèmes de santé
(9) j'ai eu des problèmes de libération syndicale
(21) cours de perfectionnement

militants

(1)	(2)	(9)	(21)	Total
4,8 F	11,1 F	0,6 F	4,8 F	21,3 F
4,8 H	1,9 H	0,7 H	3,0 H	10,4 H
4,8 T	6,8 T	0,7 T	3,9 T	16,2 T

non-militants

(1)	(2)	(9)	(21)
—	—	—	—
—	—	—	—

4 MANQUE DE MOTIVATION
(5) pas assez motivation personnelle
(16) besoin de recul, d'aller se ressourcer

militants

(5)	(16)	Total
11,1 F	4,1 F	15,2 F
14,1 H	6,3 H	20,4 H
12,5 T	5,1 T	17,6 T

non-militants

(5)	(16)	Total
—	—	—
—	—	—

5 RAISONS INHÉRENTES À LA PRÉSENCE DE COMPORTEMENTS SEXISTES À L'INTÉRIEUR DU SYNDICAT
(13) il y avait une division du travail qui favorisait les hommes
(22) les processus de décision étaient concentrés entre peu de mains, surtout des hommes

militants

(13)	(22)	Total
1,3 F	0,6 F	1,9 F
0,0 H	0,0 H	0,0 H
0,7 T	0,3 T	1,0 T

non-militants

(13)	(22)	Total
—	—	—
—	—	—
—	—	—

6 PROBLÈMES FAMILLE PLUS CONJOINT(E)

(11) j'ai eu des problèmes avec mon conjoint
(19) le syndicalisme fonctionne comme si les obligations familiales n'existaient pas

militants

(11)	(19)	Total
1,9 F	1,3 F	3,2 F
1,9 H	2,2 H	4,1 H
1,9 T	1,7 T	3,6 T

non-militants

(11)	(19)	Total
—	—	—
—	—	—
—	—	—

7

(7) Engagement syndical en conflit avec plan de carrière

militants	non-militants
(7)	(7)
1,3 F	—
2,6 H	—
1,9 T	—

8 ENGAGEMENT EN DEHORS STRUCTURE SYNDICALE

militants	non-militants
(3)	(3)
8,9 F	20,0 F
13,7 H	0,0 H
11,1 T	11,1 T

Les questions 17, 18, 19 ont servi à déterminer la militance et la participation. Vous les retrouverez sous cette forme.

Q-20 Le dernier renouvellement de la convention collective vous a-t-il déterminé à vous engager ou réengager syndicalement?

militants		non-militants	
Oui	Non	Oui	Non
36,3 F	63,7 F	22,0 F	78,0 F
35,8 H	64,2 H	31,7 H	68,3 H
36,1 T	63,9 T	25,6 T	74,4 T

Q-21 Le dernier renouvellement de la convention collective vous a-t-il déterminé à vous désengager syndicalement?

militants		non-militants	
Oui	Non	Oui	Non
21,9 F	78,1 F	24,5 F	75,5 F
24,1 H	75,9 H	22,3 H	77,7 H
22,9 T	77,1 T	23,6 T	76,4 T

Q-22 Vous êtes-vous déjà impliquée ou impliqué lors de conflits de travail antérieurs?

militants		non-militants	
Oui	Non	Oui	Non
76,9 F	23,1 F	45,5 F	54,5 F
84,9 H	15,1 H	56,5 H	43,1 H
80,6 T	19,4 T	49,7 T	50,3 T

Q-23 Avez-vous déjà participé à des manifestations reliées à des activités syndicales (ex.: 1er mai, 8 mars, Grande marche, manifestations contre coupures budgétaires)?

militants		non-militants	
Oui	Non	Oui	Non
59,0 F	41,0 F	29,1 F	70,9 F
67,4 H	32,6 H	43,2 H	56,8 H
62,8 T	37,2 T	34,2 T	65,8 T

Q-24 Quelle est l'attitude de votre conjoint face à votre participation aux activités syndicales?

militants

Très favorable	Plutôt favorable	Plutôt défavorable	Hostile	Ne s'applique pas
19,3 F	32,4 (51,7)	13,0	5,2 (18,2)	29,5
17,5 H	46,4 (63,9)	17,3	6,1 (23,4)	12,6
18,7 T	39,0	15,0	5,6	21,7

non-militants

Très favorable	Plutôt favorable	Plutôt défavorable	Hostile	Ne s'applique pas
17,9 F	30,2 (48,1)	12,0	6,9 (18,9)	32,9
24,9 H	34,9 (60,8)	12,9	7,6 (20,5)	19,7
20,6 T	32,0	12,3	7,2	27,9

Q-25 Lisez-vous les publications de la CEQ?

1 Magazine CEQ

militants

Oui	Non	Ne connais pas
66,2 F	25,9 F	7,9 F
66,3 H	27,0 H	6,1 H
66,2 T	26,7 T	7,1 T

non-militants

Oui	Non	Ne connais pas
54,0 F	30,0 F	16,1 F
49,6 H	32,7 H	17,7 H
52,3 T	31,0 T	16,7 T

2 Nouvelles CEQ

militants

Oui	Non	Ne connais pas
81,9 F	16,1 F	2,0 F
82,1 H	14,7 H	3,2 H
82,0 T	15,5 T	2,5 T

non-militants

Oui	Non	Ne connais pas
74,1 F	18,5 F	7,4 F
65,6 H	25,7 H	8,7 H
70,9 T	21,2 T	7,9 T

3 Les cahiers d'intervention pédagogique

militants

Oui	Non	Ne connais pas
51,6 F	35,5 F	12,9 F
45,2 H	41,6 H	8,7 H
48,7 T	40,3 T	11,0 T

non-militants

Oui	Non	Ne connais pas
17,6 F	36,9 F	25,4 F
22,4 H	52,0 H	25,6 H
31,9 T	42,6 T	25,5 T

4 Le droit au travail social pour toutes les femmes

militants

Oui	Non	Ne connais pas
37,9 F	39,5 F	22,6 F
26,5 H	55,0 H	18,5 H
32,7 T	46,5 T	20,8 T

non-militants

Oui	Non	Ne connais pas
28,0 F	42,8 F	29,2 F
13,0 H	55,3 H	31,7 H
22,4 T	47,4 T	30,2 T

5 La crise: enjeux et perspectives

militants

Oui	Non	Ne connais pas
57,8 F	28,5 F	13,7 F
67,6 H	25,1 H	7,3 H
62,4 T	26,9 T	10,7 T

non-militants

Oui	Non	Ne connais pas
37,3 F	35,7 F	27,0 F
42,5 H	35,2 H	22,3 H
39,3 T	35,5 T	25,2 T

Q-26 Avez-vous déjà utilisé les cahiers d'intervention pédagogique de la CEQ

militants

Oui	Non	Ne connais pas
34,3 F	54,9 F	10,9 F
24,4 H	64,2 H	11,4 H
29,8 T	59,1 T	11,1 T

non-militants

Oui	Non	Ne connais pas
14,3 F	56,6 F	29,2 F
15,0 H	59,3 H	25,7 H
14,5 T	57,6 T	27,9 T

Q-27 Êtes-vous en accord avec les analyses de la CEQ démontrant que l'école contribue à reproduire la division des classes sociales, des sexes et des tâches?

militants

Oui	Non	Ne sais pas
48,9 F	26,4 F	24,7 F
44,5 H	36,9 H	18,6 H
46,9 T	31,2 T	21,9 T

non-militants

Oui	Non	Ne sais pas
31,8 F	30,2 F	38,1 F
30,0 H	39,1 H	30,8 H
31,1 T	33,5 T	35,4 T

Q-28 Pensez-vous que l'action syndicale soit aussi une action politique

militants

D'accord	Plutôt d'accord		Plutôt non	Non	Totalement non
40,3 F	35,5 F	(75,8)	10,8 F	7,8 F	5,5
37,7 H	30,8 H	(68,5)	11,3 H	10,1 H	10,1
39,1 T	30,4 T	(69,5)	11,0 T	8,8 T	7,6

non-militants

D'accord	Plutôt d'accord		Plutôt non	Non	Totalement non
33,6 F	39,9 F	(73,5)	10,2 F	8,8 F	7,5
25,6 H	28,0 H	(53,6)	19,6 H	11,6 H	15,2
30,7 T	35,6 T	(66,3)	13,6 T	9,8 T	10,3

Q-29 Croyez-vous que le militantisme nuit à de bonnes relations avec:

1 l'employeur ou supérieur immédiat

militants

Oui	Non
37,2 F	62,8 F
42,6 H	54,4 H
39,6 T	60,4 T

non-militants

Oui	Non
47,2 F	52,8 F
36,9 H	63,1 H
43,4 T	56,6 T

2 les collègues de travail

militants

Oui	Non
30,9 F	69,1 F
26,5 H	73,5 H
28,9 T	71,1 T

non-militants

Oui	Non
36,5 F	63,5 F
32,0 H	68,0 H
34,8 T	65,2 T

Q-30 Croyez-vous que l'engagement féministe nuit à de bonnes relations avec:

1 l'employeur ou supérieur immédiat

militants

Oui	Non
17,1 F	82,9 F
21,1 H	78,9 H
18,8 T	81,2 T

non-militants

Oui	Non
17,1 F	82,9 F
17,5 H	82,5 H
17,2 T	82,8 T

2 les relations avec collègues

militants

Oui	Non
16,3 F	83,7 F
27,4 H	72,6 H
21,0 T	79,0 T

non-militants

Oui	Non
15,3 F	84,8 F
23,4 H	76,6 H
18,1 T	81,9 T

Q-31 Croyez-vous que l'engagement féministe nuit à la crédibilité syndicale?

militants

Oui	Non	Ne sais pas
9,0 F	72,6 F	18,4 F
15,0 H	7,4 H	13,6 H
11,6 T	72,1 T	16,4 T

non-militants

Oui	Non	Ne sais pas
5,3 F	70,5 F	24,1 F
13,9 H	65,7 H	20,4 H
8,3 T	68,8 T	22,8 T

Q-32 Croyez-vous que le militantisme syndical nuit à la qualité professionnelle du travail?

militants

Oui	Non	Ne sais pas
12,5 F	80,7 F	6,8 F
19,5 H	74,9 H	5,6 H
15,6 T	78,1 T	6,3 T

non-militants

Oui	Non	Ne sais pas
15,5 F	70,8 F	13,7 F
22,3 H	69,3 H	8,4 H
18,0 T	70,2 T	11,8 T

Q-33 Croyez-vous que le militantisme féministe nuit à la qualité professionnelle du travail?

militants

Oui	Non	Ne sais pas
3,4 F	86,4 F	10,2 F
10,0 H	72,5 H	17,5 H
6,2 T	80,5 T	13,3 T

non-militants

Oui	Non	Ne sais pas
6,2 F	78,6 F	15,3 F
12,3 H	64,0 H	23,7 H
8,3 T	73,5 T	18,2 T

Seules celles et ceux qui ne se sont jamais impliqués syndicalement répondent à la question 34.

Q-34 Quelles sont les raisons qui empêchent votre participation syndicale? Faites 6 choix en numérotant vos cases, le no 1 étant le plus important.

Les choix ont été regroupés en 6 catégories.

1
(1) Cours perfectionnement

Non-militants

(1)
11,3 F
8,0 H
10,1 T

2 RAISONS TENANT AUX OBLIGATIONS FAMILIALES
(2) je suis trop prise ou pris par la maison et les enfants
(4) ma conjointe ou mon conjoint ne serait pas d'accord
(6) je n'ai pas de service de garderie
(11) je considère que les conditions pour concilier obligations familiales et implication syndicale ne sont pas mises en place

non-militants

(2)	(4)	(6)	(11)	Total
26,7 F	3,5 F	0,6 F	4,7 F	35,5 F
19,8 H	1,1 H	0,0 H	3,7 H	24,6 H
24,2 T	2,6 T	0,4 T	4,4 T	31,6 T

3 MANQUE DE CONFIANCE OU OPPOSITION AU SYNDICALISME
(7) je ne crois pas au syndicalisme
(9) le syndicalisme ne se préoccupe pas assez de nos conditions de travail
(10) le syndicalisme ne se préoccupe pas assez de nos conditions de vie
(13) je ne fais pas confiance aux délégués d'établissement ou de secteur
(14) l'éducation et la formation syndicales sont inadéquates ou inexistantes dans mon syndicat
(15) les positions prises par la CEQ et nos syndicats ne reflètent pas mon opinion
(17) je ne fais pas confiance aux dirigeants syndicaux

non-militants

(7)	(9)	(10)	(13)	(14)	(15)	(17)	Total
5,3	3,8	0,9	0,6	0,3	9,1	1,6	21,6 F
7,0	3,7	0,0	0,5	1,1	14,4	1,6	28,3 H
5,9	3,8	0,6	0,6	0,6	11,1	1,6	24,2 T

4 CRAINTES, REPRÉSAILLES OU MAUVAIS RENDEMENT PORFESSIONNEL
(3) je crains les représailles de la direction
(12) je considère que le travail professionnel et le syndicalisme ne se concilient pas

non-militants

(3)	(12)	Total
0,6 F	2,5 F	3,1 F
2,1 H	1,6 H	3,7 H
1,2 T	2,2 T	3,3 T

5 AUTRES ACTIVITÉS, AUTRE EMPLOI
(5) j'ai un deuxième emploi ou une autre activité rémunératrice
(16) je suis engagée ou engagé socialement dans d'autres secteurs d'activités

non-militants

(5)	(16)	Total
1,3 F	13,5 F	14,8 F
7,5 H	13,9 H	21,4 H
3,6 T	13,7 T	17,3 T

6
(8) Je ne veux rien savoir de quelque engagement social que ce soit

non-militants

(8)
5,7 F
4,8 H
5,3 T

Q-35 Raisons qui empêchent l'implication des femmes à la vie syndicale. [1]

Cette question a été regroupée en 5 catégories.

1 FACTEURS LIÉS À L'INTÉRIEUR SOCIO-POLITIQUE DES FEMMES
(1) solidarité des femmes est insuffisante
(2) La formation des femmes à la vie syndicale des femmes est insuffisante
(3) l'éducation traditionnelle ne prépare pas les femmes à la vie syndicale

Femmes seulement

militantes

(1)	(2)	(3)	Total
12,1	8,4	12,9	33,4

1. À cause du taux trop élevé de non réponse chez les hommes, nous n'avons dû retenir que les femmes.

non-militantes

(1)	(2)	(3)	Total
12,2	6,2	12,2	30,6

2 LE SYNDICALISME INFÉRIORISE LES FEMMES

(4) le syndicalisme ne traite pas ou peu de problèmes spécifiques aux femmes
(5) les pratiques syndicales ne prennent pas ou peu en compte les réalités du vécu des femmes
(6) il est difficile de s'imposer par rapport aux hommes
(9) les valeurs, le discours et les pratiques syndicales traduisent peu le vécu des femmes et leur volonté de changement
(12) le milieu syndical n'est pas différent des autres milieux sociaux quant à la façon de considérer les femmes et leurs réalités

militantes

(4)	(5)	(6)	(9)	(10)	(12)	Total
0,8	3,1	2,7	1,8	3,5	2,3	14,2

non-militantes

3,0	4,1	3,3	2,7	4,6	2,2	19,9

3 PROBLÈMES RELIÉS AUX OBLIGATIONS FAMILIALES

(11) la garde des enfants est toujours un problème
(13) les femmes se retrouvent toujours avec un problème de triple tâche (travail professionnel, obligations familiales plus vie militante)
(15) le conjoint ou les enfants ont des attitudes qui culpabilisent les femmes

militantes

(11)	(13)	(15)	Total
6,4	35,6	0,6	42,6

non-militantes

4,6	29,8	0,3	34,7

4

(14) Le syndicalisme abuse des procédures et des structures

militantes	non-militantes
(14)	(14)
2,6	2,2

5

(8) L'engagement féministe n'a pas sa place dans la vie syndicale

militantes	non-militantes
(8)	(8)
1,3	1,6

Q-36 Considérez-vous votre travail comme

militants

Profession ou métier	Vocation	Étape temporaire	Gagne-pain	Salaire d'appoint
83,6 F	8,7 F	1,0 F	6,2 F	0,4 F
84,3 H	7,7 H	1,4 H	6,5 H	0,0 H
83,9 T	8,3 T	1,2 T	6,4 T	0,2 T

non-militants

72,8 F	18,0 F	3,7 F	4,1 F	1,4 F
76,1 H	12,2 H	1,6 H	9,4 H	0,8 H
74,0 T	15,9 T	2,9 T	6,1 T	1,2 T

Q-37 Si vous aviez la possibilité de changer de métier ou de profession, le feriez-vous?

militants

Oui	Non	Ne sais pas
35,6 F	47,7 F	16,7 F
42,2 H	37,3 H	20,5 H
38,6 T	43,0 T	18,4 T

non-militants

Oui	Non	Ne sais pas
29,7 F	52,0 F	18,2 F
37,3 H	44,4 H	18,3 H
32,5 T	49,3 T	18,2 T

Q-38 Quelle est l'attitude de votre conjoint face à votre participation au marché du travail?

militants

Très favorable	Plutôt favorable	Plutôt non favorable	Hostile	Ne s'applique pas
62,1 F	10,4 F	0,9 F	1,8 F	24,7 F
63,6 H	18,2 H	0,0 H	0,0 H	18,2 H
62,3 T	11,0 T	0,8 T	1,7 T	24,2 T

non-militants

59,7 F	16,7 F	1,9 F	1,2 F	20,5 F
67,7 H	9,7 H	3,2 H	6,5 H	12,9 H
60,2 T	16,2 T	2,0 T	1,6 T	20,0 T

Q-39, 40, 41: à cause d'une mauvaise rentrée informatique, ces questions n'ont pu être utilisées.

Q-42 Suivez-vous des cours en dehors de votre travail

militants		non-militants	
Oui	**Non**	**Oui**	**Non**
38,0 F	62,0 F	33,4 F	66,6 F
32,0 H	68,0 H	33,3 H	66,7 H
35,5 T	65,0 T	33,3 T	66,6 T

Q-43 Sur une période d'une semaine, quel nombre d'heures consacrez-vous aux tâches ménagères ou familiales?

militants

35 et +	**20 à 34**	**10 à 19**	**0 à 9**
16,7 F	30,3 F	35,7 F	17,4 F
4,3 H	14,6 H	44,0 H	37,1 H
11,1 T	23,3 T	39,4 T	26,2 T

non-militants

19,0 F	38,3 F	30,5 F	12,2 F
7,8 H	13,5 H	39,8 H	38,9 H
15,0 T	29,4 T	33,8 T	21,8 T

Q-44 Seules les femmes répondent à cette question.

Est-ce que votre conjoint partage avec vous les responsabilités familiales?

Les tâches ménagères - (militantes)

Beaucoup	**Un peu**	**Pas du tout**	**Ne s'applique pas**
34,0	30,2	8,2	27,6

Les tâches ménagères - (non-militantes)

33,7	31,4	10,9	24,0

L'éducation des enfants - (militantes)

43,3	18,8	3,7	34,2

L'éducation des enfants - (non-militantes)

44,6	22,8	3,6	29,0

Q-45 Qui assume la planification quotidienne de l'organisation du foyer et de la famille?

militants

Conjoint	**Les 2 membres**	**Je suis seul chef de famille**	**Je vis seul**
15,5 F	55,5 F	7,0 F	22,0 F
18,1 H	70,5 H	1,9 H	9,5 H
16,7 T	62,4 T	4,7 T	16,2 T

non-militants

16,2 F	59,4 F	7,4 F	16,4 F
13,5 H	72,9 H	3,6 H	10,0 H
15,2 T	64,5 T	6,0 T	14,3 T

Q-46 Si votre conjointe ou conjoint est syndiqué, participe-t-elle ou il aux activités de son syndicat?

militants

Généralem.	**Parfois**	**Jamais**	**Ne s'applique pas**
23,9 F	15,5 F	6,2 F	54,3 F
22,5 H	19,4 H	6,5 H	51,6 H
23,3 T	17,2 T	6,3 T	53,2 T

non-militants

22,6 F	15,8 F	6,9 F	54,7 F
15,8 H	21,1 H	6,7 H	56,5 H
20,3 T	17,6 T	6,8 T	55,3 T

Q-47 Pendant les heures de travail confiez-vous vos enfants:

(1) Ne s'applique pas
(2) Une garderie
(3) Garderie maison
(4) Membre de la famille
(5) Sans gardienne
(6) Conjointe ou conjoint
(7) Personne du voisinage
(8) Garderie en milieu familial
(9) Autres

militants

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
61,1 F	4,2	13,3	2,7	3,6	2,6	8,0	2,3	2,1
51,9 H	5,1	9,6	3,0	3,0	16,8	6,7	2,1	1,8
56,8 T	4,7	11,6	2,9	3,3	9,1	7,4	2,2	2,0

non-militants

58,8	4,1	13,9	4,1	4,4	2,7	6,8	2,0	3,2
58,9	2,5	5,8	3,3	2,5	17,0	5,8	2,1	2,1
58,8	3,5	10,9	3,8	3,7	8,0	6,5	2,0	2,8

Q-48 Lorsque vous participez à la vie syndicale, qui garde habituellement les enfants?

militants

Conjoint(e)	Gardienne maison	Membre famille	Autre
48,2 F	19,1 F	11,0 F	21,7 F
73,8 H	8,8 H	4,0 H	13,3 H
61,6 T	13,7 T	7,4 T	17,3 T

non-militants

52,4 F	14,8 F	12,7 F	20,1 F
63,2 H	9,8 H	6,1 H	20,9 H
56,9 T	12,8 T	9,9 T	20,4 T

Q-49 Votre syndicat a-t-il une politique de frais de garde?

militants

Oui	Non	Ne sais pas
43,2 F	30,5 F	26,3 F
40,0 H	38,8 H	21,2 H
41,8 T	34,3 T	23,9 T

non-militants

10,4 F	42,4 F	47,2 F
7,9 H	30,6 H	61,6 H
9,4 T	37,9 T	52,6 T

Q-50 S'il y avait une garderie à votre lieu de travail, utiliseriez-vous ses services?

militants

Toujours	Souvent	Parfois	Jamais	Ne s'applique pas
9,3 F	7,1 F	13,9 F	13,9 F	55,8 F
3,7 H	7,3 H	18,3 H	19,8 H	50,8 H
6,8 T	7,2 T	15,9 T	16,6 T	53,5 T

non-militants

7,6 F	5,0 F	14,7 F	16,1 F	56,6 F
3,5 H	2,2 H	14,0 H	21,5 H	58,8 H
6,1 T	3,9 T	14,5 T	18,1 T	57,4 T

Q-51 Pensez-vous que le syndicalisme défend les points suivants:

1 Sécurité d'emploi - (militants)

Beaucoup	Moyenn.	Peu	Pas du tout
75,4 F	18,9 F	4,4 F	1,3 F
79,5 H	16,4 H	3,4 H	0,7 H
77,3 T	17,8 T	3,9 T	1,0 T

(non-militants)

68,7 F	24,8 F	5,2 F	1,4 F
64,8 H	25,5 H	7,7 H	2,0 H
67,3 T	25,0 T	6,1 T	1,6 T

2 Salaire - (militants)

Beaucoup	Moyenn.	Peu	Pas du tout
56,1 F	33,4 F	8,9 F	1,6 F
46,2 H	38,1 H	13,4 H	2,3 H
51,7 T	35,5 T	10,9 T	1,9 T

(non-militants)

51,5 F	37,7 F	8,1 F	2,7 F
48,4 H	35,0 H	13,4 H	3,3 H
50,4 T	36,7 T	10,0 T	2,9 T

3 Droits parentaux - (militants)

Beaucoup	Moyenne.	Peu	Pas du tout
45,0 F	40,0 F	13,2 F	1,8 F
42,7 H	45,4 H	10,3 H	1,6 H
44,0 T	42,4 T	11,9 T	1,7 T

(non-militants)

31,7 F	41,4 F	24,0 F	2,9 F
30,1 H	44,5 H	18,3 H	7,0 H
31,2 T	42,5 T	22,0 T	4,4 T

4 Avantages sociaux - (militants)

Beaucoup	Moyenn.	Peu	Pas du tout
43,1 F	45,4 F	10,0 F	1,5 F
43,5 H	45,8 H	9,6 H	1,1 H
43,3 T	45,6 T	9,8 T	1,3 T

(non-militants)

36,6 F	50,1 F	12,6 F	0,7 F
38,8 H	47,5 H	13,2 H	0,4 H
37,4 T	49,2 T	12,8 T	0,6 T

5 Tâches - (militants)

Beaucoup	Moyenn.	Peu	Pas du tout
54,4 F	29,1 F	13,6 F	2,9 F
53,5 H	27,8 H	15,6 H	3,2 H
54,0 T	28,5 T	14,5 T	3,0 T

(non-militants)

50,1 F	30,3 F	15,9 F	3,7 F
46,9 H	30,2 H	20,4 H	2,4 H
49,0 T	30,3 T	17,5 T	3,2 T

6 Garderies - (militants)

Beaucoup	Moyenn.	Peu	Pas du tout
9,8 F	25,1 F	51,3 F	13,8 F
11,4 H	28,7 H	49,5 H	10,3 H
10,5 T	26,8 T	50,5 T	12,2 T

(non-militants)

7,7 F	23,5 F	44,8 F	24,0 F
11,5 H	25,7 H	50,5 H	12,4 H
9,1 T	24,3 T	46,9 T	19,8 T

7 Éducation adultes - (militants)

Beaucoup	Moyenn.	Peu	Pas du tout
15,2 F	43,8 F	37,0 F	4,1 F
10,2 H	36,9 H	43,5 H	9,3 H
12,9 T	40,7 T	39,9 T	6,5 T

(non-militants)

14,7 F	38,8 F	38,3 F	8,2 F
12,7 H	44,1 H	33,2 H	10,0 H
13,9 T	40,7 T	36,5 T	8,9 T

8 Enseignement professionnel - (militants)

Beaucoup	Moyenn.	Peu	Pas du tout
17,3 F	49,8 F	29,8 F	3,1 F
11,6 H	42,3 H	39,0 H	6,8 H
14,7 T	46,4 T	34,0 T	4,8 T

(non-militants)

16,8 F	44,1 F	34,9 F	4,1 F
12,8 H	43,4 H	34,1 H	9,7 H
15,4 T	43,9 T	34,6 T	6,1 T

9 Enfance en difficulté - (militants)

Beaucoup	Moyenn.	Peu	Pas du tout
20,1 F	41,5 F	33,1 F	5,3 F
15,2 H	38,6 H	36,6 H	9,7 H
17,9 T	40,1 T	34,7 T	7,3 T

(non-militants)

18,0 F	38,3 F	37,5 F	6,2 F
13,6 H	36,4 H	41,7 H	7,9 H
16,4 T	37,6 T	39,0 T	6,8 T

10 Santé-sécurité - (militants)

Beaucoup	Moyenn.	Peu	Pas du tout
16,8 F	39,8 F	37,9 F	5,5 F
13,0 H	40,7 H	38,6 H	7,7 H
15,1 T	40,2 T	38,2 T	6,5 T

(non-militants)

20,7 F	40,4 F	33,0 F	5,9 F
15,0 H	41,2 H	36,9 H	6,9 H
18,7 T	40,7 T	34,4 T	6,3 T

11 Plan de carrière - (militants)

Beaucoup	Moyenn.	Peu	Pas du tout
13,3 F	35,2 F	38,7 F	12,7 F
14,4 H	25,7 H	43,4 H	16,4 H
13,8 T	30,8 T	40,9 T	14,4 T

(non-militants)

14,2 F	38,8 F	36,7 F	10,3 F
14,0 H	32,8 H	39,7 H	13,1 H
14,1 T	36,5 T	37,8 T	11,4 T

Q-52 Trouvez-vous que grâce au syndicalisme, les dossiers liés aux questions des femmes ont progressé?

1 Les garderies - (militants)

Beaucoup	Moyenn.	Peu	Pas du tout
15,2 F	40,0 F	38,9 F	5,9 F
16,9 H	43,9 H	35,8 H	3,5 H
16,0 T	41,7 T	37,5 T	4,8 T

(non-militants)

9,2 F	39,2 F	41,2 F	10,4 F
14,6 H	43,4 H	39,3 H	2,7 H
11,1 T	40,7 T	40,5 T	7,7 T

2 Les droits parentaux - (militants)

Beaucoup	Moyenn.	Peu	Pas du tout
44,1 F	40,8 F	13,6 F	1,5 F
45,1 H	39,8 H	13,6 H	1,5 H
44,6 T	40,4 T	13,6 T	1,5 T

(non-militants)

26,7 F	43,6 F	26,5 F	3,2 F
29,6 H	50,9 H	25,7 H	2,8 H
24,6 T	46,1 T	26,2 T	3,1 T

3 Dossier discrimination sexuelle - (militants)

Beaucoup	Moyenn.	Peu	Pas du tout
32,4 F	45,9 F	18,2 F	3,6 F
32,3 H	46,0 H	19,2 H	2,6 H
32,4 T	45,9 T	18,6 T	3,1 T

(non-militants)

26,7 F	48,9 F	20,0 F	4,3 F
26,8 H	50,9 H	19,5 H	2,7 H
26,8 T	49,6 T	19,8 T	3,8 T

4 Éducation sexuelle à l'école - (militants)

Beaucoup	Moyenn.	Peu	Pas du tout
7,3 F	38,3 F	43,4 F	11,0 F
10,7 H	34,4 H	44,2 H	10,5 H
8,8 T	36,5 T	43,8 T	10,8 T

(non-militants)

10,3 F	34,9 F	44,2 F	10,6 F
7,2 H	46,2 H	37,0 H	9,6 H
9,2 T	38,8 T	41,7 T	10,2 T

5 Mise en vigueur programmes accès à l'égalité -(militants)

Beaucoup	Moyenn.	Peu	Pas du tout
14,9 F	41,0 F	36,3 F	7,8 F
12,7 H	41,2 H	39,7 H	6,4 H
13,9 T	41,1 T	37,8 T	7,2 T

(non-militants)

12,8 F	42,8 F	35,1 F	9,2 F
12,3 H	47,5 H	33,8 H	6,4 H
12,6 T	44,4 T	34,7 T	8,2 T

Q-53 Croyez-vous que le syndicalisme ne se préoccupe suffisamment des conditions de vie des femmes?

militants

Oui	Non	Ne sais pas
39,6 F	42,9 F	17,5 F
61,5 H	25,3 H	13,2 H
49,4 T	35,0 T	15,6 T

non-militants

33,5 F	39,4 F	27,1 F
55,1 H	20,9 H	23,9 H
41,0 T	33,0 T	26,0 T

Q-54 Croyez-vous nécessaire que les femmes syndicalistes soient également engagées dans le mouvement féministe?

militants

Oui	Non	Ne sais pas
29,8 F	61,1 F	9,2 F
20,9 H	64,9 H	14,3 H
25,8 T	62,8 T	11,4 T

non-militants

23,4 F	62,3 F	14,3 F
20,7 H	62,0 H	17,3 H
22,5 T	62,2 T	15,4 T

Q-55 S'il y avait plus de femmes à des postes syndicaux, les femmes seraient-elles mieux défendues?

militants

Oui	Non	Ne sais pas
52,9 F	22,2 F	24,9 F
41,7 H	34,1 H	24,2 H
47,9 T	27,5 T	24,6 T

non-militants

56,6 F	20,0 F	23,4 F
42,2 H	34,2 H	23,6 H
51,6 T	25,0 T	23,5 T

Q-56 Croyez-vous nécessaire que les femmes engagées dans le mouvement féministe occupent des postes de responsabilités syndicales?

militantes

Oui	Non	Ne sais pas
32,4 F	53,5 F	14,1 F
23,8 H	63,4 H	12,8 H
28,6 T	57,9 T	13,5 T

non-militants

29,0 F	53,0 F	18,0 F
22,1 H	57,4 H	20,4 H
26,6 T	54,6 T	18,8 T

Q-57 Si l'action syndicale intégrait davantage la dimension féministe, le syndicalisme répondrait-il plus à vos attentes? (Seules les femmes répondent à cette question)

militantes

Oui	Non	Ne sais pas
30,4	47,1	22,6

non-militantes

24,4	45,0	30,6

Q-58 Avez-vous déjà été victime de harcèlement sexuel au niveau de votre participation syndicale? (Seules les femmes répondent à cette question)

militantes		non-militantes	
Oui	**Non**	**Oui**	**Non**
4,5	95,5	1,4	98,6

Si oui, cela vous a-t-il amenée à ne plus participer?

Inutilisable

Q-59 Croyez-vous que les femmes doivent surmonter plus d'obstacles que les hommes dans l'exercice des responsabilités syndicales?

militants

Oui	Non	Ne sais pas
67,3 F	24,9 F	7,7 F
47,4 H	48,6 H	4,0 H
49,6 T	35,5 T	15,0 T

non-militants

Oui	Non	Ne sais pas
57,1 F	27,2 F	15,8 F
36,1 H	50,4 H	13,5 H
58,4 T	35,6 T	16,1 T

Q-60 Avez-vous déjà participé ou participez-vous à des activités touchant la condition des femmes à l'intérieur de votre syndicat local? (Seules les femmes répondent)

militantes		non-militantes	
Oui	**Non**	**Oui**	**Non**
24,2	75,4	14,9	93,4

Q-61 Avez-vous déjà participé ou participez-vous à des activités touchant la condition des femmes en dehors de votre syndicat local? (Seules les femmes répondent)

militantes		non-militantes	
Oui	**Non**	**Oui**	**Non**
25,4	71,6	18,6	80,2

Q-62 Dans votre syndicat, y a-t-il ouverture à traiter de la question des femmes comme une dimension à l'action?

militants

Oui	Non	Plus ou -	Ne sais pas
39,7 F	8,8 F	27,1 F	24,4 F
48,0 H	12,4 H	23,2 H	16,3 H
43,5 T	10,4 T	25,4 T	20,8 T

non-militants

20,5 F	8,9 F	23,9 F	46,7 F
29,8 H	10,6 H	24,7 H	34,9 H
23,7 T	9,5 T	24,2 T	42,6 T

Q-63 Croyez-vous que votre syndicat trouve nécessaire l'existence d'un comité de condition des femmes?

militants

Oui	Non	Plus ou -	Ne sais pas
48,6 F	8,8 F	23,3 F	9,3 F
50,8 H	14,6 H	19,7 H	14,9 H
49,6 T	11,4 T	21,7 T	17,3 T

non-militants

29,2 F	11,9 F	20,5 F	38,4 F
34,7 H	13,8 H	18,8 H	32,6 H
31,2 T	12,6 T	19,9 T	36,3 T

Q-64 Comment qualifiez-vous la réceptivité des membres de votre syndicat touchant la condition des femmes?

militants

Excellente	Bonne	Négative	Indiffér.	Ne sais pas
6,0 F	42,2 F	5,9 F	38,5 F	7,3 F
6,2 H	47,8 H	7,8 H	35,8 H	2,9 H
6,1 T	44,7 T	6,8 T	37,1 T	5,3 T

non-militants

5,9 F	37,3 F	2,5 F	39,4 F	14,9 F
6,2 H	49,0 H	2,5 H	31,7 H	10,7 H
6,0 T	41,5 T	2,5 T	36,6 T	13,4 T

Q-65 Saviez-vous qu'il existe à la CEQ un réseau national réunissant les responsables du dossier des femmes de chaque syndicat local?

militants

Oui	Non	Ne sais pas
51,7 F	33,6 F	14,7 F
57,3 H	28,7 H	13,9 H
54,2 T	31,4 T	14,4 T

non-militants

20,6 F	51,1 F	28,2 F
17,8 H	50,0 H	32,2 H
19,6 T	50,7 T	29,6 T

Q-66 Le réseau étant un lieu de formation et de conscientisation des femmes, croyez-vous que votre présence au réseau favoriserait votre engagement? (Seules les femmes répondent)

militantes

Oui	Non	Peut-être	Ne sais pas
17,2	38,4	32,5	11,9

non-militantes

7,8	33,2	44,7	14,3

Q-67 Croyez-vous que des sessions de formation spécifique sur la condition des femmes vous aideraient à une plus large conscientisation et favoriseraient votre engagement? (Seules les femmes répondent)

militantes

Oui	Non	Peut-être	Ne sais pas
19,8	40,5	31,8	7,9

non-militantes

10,9	33,7	44,8	10,6

Q-68 Croyez-vous qu'il soit nécessaire et important que votre syndicat compte un plus grand nombre de militantes de la condition des femmes qui travaillent à l'obtention de changements sociaux significatifs? (Seules les femmes répondent)

militantes

Oui	Non	Peut-être	Ne sais pas
48,2	15,0	28,6	8,2

non-militantes

39,0	13,6	37,0	10,4

Q-69 Croyez-vous que dans l'élaboration de solutions aux problèmes sociaux, la société québécoise doive prendre en compte le discours et les revendications véhiculés par le mouvement féministe?

militants

Oui	Non	Peut-être	Ne sais pas
58,5 F	7,8 F	23,8 F	9,9 F
48,9 H	13,8 H	31,8 H	5,5 H
54,2 T	10,5 T	27,4 T	7,9 T

non-militants

46,1 F	9,2 F	31,8 F	12,9 F
36,4 H	15,9 H	34,3 H	13,4 H
42,6 T	11,6 T	32,7 T	13,1 T

Q-70 En période de conflit de travail, quels sont les facteurs qui favorisent notre implication?

militants

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
38,8 F	7,1	2,4	2,7	35,5	11,9	1,6
41,6 H	7,9	2,5	3,2	25,9	14,3	4,6
40,1 T	7,4	2,4	2,9	31,2	13,0	3,0

non-militants

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
34,4 F	7,8	4,6	2,9	36,4	11,2	2,7
33,2 H	9,0	2,2	4,5	26,0	20,2	4,9
34,0 T	8,2	3,8	3,5	32,8	14,3	3,5

Q-71 En période de conflit de travail, quels sont les facteurs qui rendent difficile notre implication?

1 FACTEURS FAMILI E, CONJOINT, TÂCHE DOMESTIQUE

(1) la garde des enfants
(2) le manque soutien famille et conjoint
(3) désapprobation conjoint
(4) lourdeur tâches domestiques
(9) difficulté répondre attentes conjoint et famille

militants

(1)	(2)	(3)	(4)	(9)	Total
16,9 F	9,3 F	1,3 F	8,0 F	5,4 F	40,4 F
7,2 H	7,9 H	2,6 H	4,3 H	5,5 H	25,5 H
12,7 T	8,7 T	1,9 T	6,4 T	5,4 T	35,1 T

non-militants

(1)	(2)	(3)	(4)	(9)	Total
14,6 F	5,2 F	2,5 F	10,2 F	2,7 F	35,2 F
8,2 H	3,8 H	3,3 H	8,2 H	3,8 H	27,3 H
12,4 T	4,7 T	2,7 T	9,5 T	3,1 T	32,4 T

5 LE DÉSACCORD AVEC OBJECTIFS LUTTE

militants	non-militants
27,1 F	32,4 F
40,3 H	36,4 H
32,8 T	33,8 T

3
(6) La nature des tâches qu'on attend de moi

militants (6)	non-militants (6)
14,3 F	13,7 F
14,9 H	14,1 H
14,5 T	13,9 T

4
(7) La peur de l'action syndicale
(8) La crainte de garder relations futures milieu travail

militants

(7)	(8)	Total
6,5 F	11,3 F	17,8 F
3,6 H	13,7 H	17,3 H
5,2 T	12,3 T	17,5 T

non-militants

(7)	(8)	Total
10,4 F	8,2 F	18,6 F
6,0 H	16,3 H	16,3 H
8,9 T	10,9 T	19,8 T

Q-72 Comparativement aux hommes, croyez-vous qu'en temps de conflit, les femmes:

a) favorisent le recours à la grève:

Plus	Autant	Moins	Ne sais pas
2,9 F	43,6 F	46,2 F	7,4 F
3,0 H	36,2 H	51,8 H	9,0 H
2,9 T	40,3 T	48,7 T	8,1 T

non-militants

4,3 F	46,1 F	39,5 F	10,0 F
9,3 H	30,5 H	46,6 H	13,6 H
6,1 T	40,7 T	42,0 T	11,2 T

b) sont actives dans le conflit

Plus	Autant	Moins	Ne sais pas
4,9 F	58,8 F	33,7 F	2,6 F
3,5 H	52,6 H	39,9 H	4,1 H
4,3 T	56,0 T	36,5 T	3,3 T

non-militants

5,7 F	64,9 F	24,9 F	4,5 F
4,2 H	55,5 H	33,5 H	6,8 H
5,2 T	61,6 T	27,9 T	5,3 T

c) sont résistantes dans la lutte

Plus	Autant	Moins	Ne sais pas
9,1 F	56,6 F	29,8 F	4,5 F
6,5 H	50,4 H	36,0 H	7,1 H
7,9 T	53,8 T	32,6 T	5,6 T

non-militants

10,2 F	62,5 F	20,2 F	7,0 F
7,2 H	45,3 H	36,9 H	10,6 H
9,2 T	56,5 T	26,0 T	8,3 T

Q-73 Connaissez-vous les statuts et règlements de votre syndicat?

militants

Très bien	Bien	Passablem.	Pas du tout
12,1 F	34,6 F	46,2 F	7,1 F
24,0 H	36,9 H	35,7 H	3,4 H
17,5 T	35,6 T	41,4 T	5,5 T

non-militants

1,6 F	15,4 F	65,1 F	17,9 F
3,5 H	18,0 H	58,2 H	20,3 H
2,3 T	16,4 T	62,6 T	18,8 T

Q-74 Êtes-vous d'accord avec les règles de fonctionnement de votre syndicat?

a) Mode d'élection

militants

Oui	Non	Ne sais pas
88,5 F	3,0 F	8,5 F
89,7 H	8,3 H	2,1 H
89,0 T	5,4 T	5,6 T

non-militants

Oui	Non	Ne sais pas
68,0 F	6,8 F	25,1 F
71,6 H	9,7 H	18,7 H
69,4 T	7,9 T	22,7 T

b) Nomination des personnes qui représentent votre syndicat

militants

Oui	Non	Ne sais pas
88,6 F	4,9 F	6,6 F
89,6 H	7,8 H	2,6 H
89,0 T	6,2 T	4,8 T

non-militants

Oui	Non	Ne sais pas
73,7 F	6,6 F	19,7 F
74,3 H	8,9 H	16,7 H
73,9 T	7,5 T	18,6 T

c) Gestion générale du syndicat

militants

Oui	Non	Ne sais pas
77,9 F	8,4 F	13,7 F
80,9 H	13,0 H	6,1 H
79,2 T	10,5 T	10,3 T

non-militants

Oui	Non	Ne sais pas
57,0 F	8,4 F	34,7 F
58,4 H	12,8 H	28,8 H
57,5 T	10,0 T	32,5 T

Q-75 Si vous êtes en désaccord avec Q-74, l'exprimez-vous hors des réunions?

militants

Occasion.	Habituell.	Rarement
22,5 F	24,8 F	52,7 F
28,8 H	32,9 H	38,4 H
25,6 T	28,8 T	45,6 T

non-militants

Occasion.	Habituell.	Rarement
13,5 F	11,1 F	75,4 F
17,3 H	12,5 H	69,2 H
14,9 T	11,6 T	73,1 T

Q-76 Croyez-vous que dans votre syndicat les membres sont consultés sur les grands dossiers de la Centrale?

militants

Oui	Non	Ne sais pas
80,9 X	9,2 F	10,1 F
79,1 H	15,0 H	5,9 H
80,0 T	11,8 T	8,2 T

non-militants

Oui	Non	Ne sais pas
63,7 F	11,3 F	25,0 F
63,5 H	18,1 H	18,5 H
63,6 T	13,8 T	22,6 T

Q-77 Trouvez-vous normal que vos instances exécutives fassent des recommandations sur les dossiers en débat?

militants

Oui	Non	Ne sais pas
88,3 F	3,5 F	8,2 F
90,3 H	6,8 H	2,9 H
89,2 T	5,0 T	5,8 T

non-militants

Oui	Non	Ne sais pas
76,5 F	6,3 F	17,2 F
78,3 H	11,8 H	9,8 H
77,2 T	8,3 T	14,5 T

Q-78 Trouvez-vous que vous êtes bien informés sur les enjeux des débats syndicaux avant de prendre une décision?

Oui	Non	Plus ou -	Ne sais pas
69,1 F	6,5 F	23,3 F	1,1 F
74,5 H	6,9 H	18,6 H	0,0 H
71,6 T	6,7 T	21,2 T	0,6 T
		27,9	

non-militants

Oui	Non	Plus ou -	Ne sais pas
48,2 F	10,9 F	38,2 F	2,7 F
51,0 H	10,9 H	36,6 H	1,6 H
49,2 T	10,9 T	37,6 T	2,3 T
		48,5	

Q-79 Lors d'assemblées syndicales, trouvez-vous que les procédures:

militants

Favorisent part.	Gênent part.	Ne changent rien
46,9 F	30,3 F	22,8 F
48,7 H	33,1 H	18,2 H
47,7 T	31,6 T	20,7 T

non-militants

Favorisent part.	Gênent part.	Ne changent rien
34,9 F	37,4 F	27,7 F
35,9 H	43,7 H	20,5 H
35,2 T	39,7 T	25,0 T

Q-80 Dans l'ensemble, trouvez-vous que les assemblées syndicales sont:

militants

Trop fréquen.	Assez	Pas assez
4,5 F	90,4 F	5,2 F
4,9 H	87,0 H	8,2 H
4,6 T	88,8 T	6,5 T

non-militants

Trop fréquen.	Assez	Pas assez
5,1 F	90,7 F	4,2 F
4,8 H	86,5 H	8,8 H
5,0 T	89,1 T	5,9 T

Q-81 Trouvez-vous que les assemblées syndicales sont démocratiques?

militants

Oui	Plus ou -	Non	Ne sais pas
63,8 F	31,2 F	3,1 F	1,9 F
73,2 H	23,5 H	2,8 H	0,5 H
68,1 T	27,7 T	3,0 T	1,3 T

non-militants

Oui	Plus ou -	Non	Ne sais pas
43,7 F	43,7 F	5,9 F	6,6 F
49,4 H	38,8 H	8,6 H	3,1 H
47,2 T	42,2 T	6,4 T	4,0 T

Q-82 Trouvez-vous que le partage des dossiers syndicaux se fait entre un nombre trop limité de militantes et de militants?

militanty

Oui	Non	Ne sais pas
39,7 F	32,0 F	28,3 F
52,9 H	29,6 H	17,5 H
45,7 T	30,9 T	23,4 T

non-militants

Oui	Non	Ne sais pas
21,2 F	28,6 F	50,1 F
34,0 H	26,5 H	39,5 H
25,9 T	27,8 T	46,2 T

Q-83 Considérez-vous que les dossiers syndicaux sont davantage portés par les hommes que par les femmes?

militants

Oui	Non	Ne sais pas
46,7 F	31,6 F	21,5 F
42,5 H	38,9 H	18,4 H
44,8 T	34,9 T	20,1 T

non-militants

Oui	Non	Ne sais pas
37,2 F	25,2 F	37,6 F
33,7 H	28,6 H	37,7 H
35,9 T	26,4 T	37,7 T

Q-84 Quelle place votre syndicat fait-il à la formation syndicale pour outiller ses membres?

militants

Beaucoup	Assez	Peu	Très peu	Aucune
17,9 F	45,7 F	19,5 F	15,4 F	1,5 F
17,6 H	42,0 H	21,5 H	16,4 H	2,5 H
17,8 T	44,0 T	20,4 T	15,9 T	2,0 T

non-militants

Beaucoup	Assez	Peu	Très peu	Aucune
11,6 F	45,7 F	22,6 F	16,8 F	3,3 F
8,2 H	45,9 H	26,6 H	13,3 H	6,0 H
10,3 T	45,8 T	25,1 T	15,5 T	4,3 T

Q-85 Si votre syndicat mettait de l'avant de nouvelles formes de partage des responsabilités, cela vous inciterait-il à vous impliquer davantage?

militants

Oui	Non	Ne sais pas
18,3 F	43,3 F	38,4 F
23,8 H	42,2 H	34,0 H
20,8 T	42,8 T	36,4 T

non-militants

Oui	Non	Ne sais pas
11,0 F	45,3 F	43,7 F
15,8 H	44,8 H	40,4 H
12,4 T	45,1 T	42,5 T

Q-86 Trouvez-vous que vous êtes assez consultés quant aux prises de décision concernant:

1 Les horaires de travail syndical

militants		non-militants	
Oui	Non	Oui	Non
61,4 F	38,6 F	46,4 F	53,6 F
65,4 H	34,6 H	51,5 H	48,5 H
63,2 T	36,8 T	48,2 T	51,8 T

2 Les heures de réunions syndicales

militants		non-militants	
Oui	Non	Oui	Non
60,7 F	39,3 F	46,9 F	53,1 F
66,1 H	33,9 H	51,7 H	48,3 H
63,1 T	36,9 T	48,6 T	51,4 T

Q-87 Trouvez-vous que l'action militante exige trop d'énergie et de temps pour celles et ceux qui s'impliquent?

militants

Oui	Non	Ne sais pas
80,5 F	9,9 F	9,6 F
75,4 H	16,3 H	8,3 H
78,1 T	12,8 T	9,0 T

non-militants

Oui	Non	Ne sais pas
66,7 F	8,7 F	24,5 F
65,1 H	10,4 H	23,5 H
66,5 T	9,3 T	24,2 T

Q-88 À quel moment de la journée ou de la semaine vos réunions syndicales se tiennent-elles?

militants

Immédiat. après le travail	En soirée	Fin de semaine
57,9 F	40,8 F	1,2 F
53,8 H	42,9 H	3,4 H
56,1 T	41,7 T	2,2 T

non-militants

Immédiat. après le travail	En soirée	Fin de semaine
56,0 F	42,8 F	1,0 F
59,3 H	37,7 H	2,5 H
57,2 T	41,0 T	1,5 T

Q-89 Trouvez-vous que les horaires des réunions tiennent compte des contraintes familiales?

militants		non-militants	
Oui	Non	Oui	Non
52,8 F	47,2 F	49,6 F	50,4 F
58,6 H	41,4 H	63,3 H	36,7 H
55,5 T	44,5 T	54,6 T	45,4 T

Q-90 Généralement trouvez-vous que les réunions sont:

militants

Trop longues	Suffisantes	Trop courtes	Pas d'opinion
50,4 F	45,3 F	1,3 F	3,0 F
47,5 H	47,7 H	1,9 H	2,9 H
49,1 T	46,4 T	1,6 T	3,0 T

non-militants

Trop longues	Suffisantes	Trop courtes	Pas d'opinion
56,7 F	34,6 F	8,8 F	—
50,2 H	40,9 H	8,9 H	—
54,3 T	36,9 T	8,8 T	—

Q-91 Si votre syndicat mettait de l'avant un kménagement du temps de travail syndical différent, cela vous inciterait-il à vous impliquer davantage?

Oui	Non	Probablem.	Ne sais pas
12,7 F	40,1 F	20,6 F	26,5 F
14,9 H	41,2 H	18,4 H	25,3 H
13,7 T	40,6 T	19,6 T	25,9 T

non-militants

Oui	Non	Probablem.	Ne sais pas
7,9 F	41,4 F	17,4 F	33,3 F
8,5 H	44,5 H	13,6 H	28,3 H
8,1 T	42,6 T	17,8 T	31,5 T

Q-92 Raisons qui rendent difficile implication?

I
(1) Orientation
(6) Idéologie
(7) Manque perspectives

Militants actuels

(1)	(6)	(7)	Total
9,1 F	2,1 F	5,3 F	16,5 F
15,4 H	3,1 H	7,2 H	25,7 H
12,3 T	2,6 T	6,3 T	21,2 T

2 AMPLEUR TÂCHE FACE À AUTRES OBLIGATIONS
(2) la lourdeur et l'ampleur de la tâche
(9) la difficulté de supporter l'absence de vie sociale et culturelle
(12) la difficulté de concilier obligations affectives et familiales et la vie syndicale

militants

(2)	(9)	(12)	Total
38,5 F	3,2 F	13,9 F	55,6 F
30,2 H	3,1 H	12,3 H	54,7 H
34,3 T	3,1 T	13,1 T	50,5 T

3 RAISONS INHÉRENTES AUX STRUCTURES SYNDICALES
(3) l'obligation d'être expert sur tous les sujets
(4) l'absence de droit à l'erreur
(5) l'obligation de dépenser trop d'énergie pour prouver mes capacités et asseoir ma crédibilité avant de m'attaquer à la tâche syndicale elle-même
(10) le manque de valorisation personnelle
(14) l'utilisation abusive des procédures d'assemblées
(15) la concentration du pouvoir entre mains de la minorité
(17) intolérance et non-respect idées différentes de la majorité
(18) le constat d'un fossé entre pratiques syndicales et discours officiel

(3)	(4)	(5)	(10)	(14)	(15)	(17)	(18)	Total
10,7 F	0,5	3,2	1,6	0,0	1,6	2,1	2,7	22,4
6,7 H	1,5	1,5	1,0	2,6	3,1	3,1	4,6	24,1
8,6 T	1,0	2,4	1,3	1,3	2,4	2,6	3,7	23,3

4 DIFFICULTÉS INHÉRENTES AU FAIT D'ÊTRE FEMME DANS SYNDICAT
(8) la difficulté qu'a le syndicalisme d'intégrer dans ses pratiques le vécu et les préoccupations des membres féminins
(11) difficulté de prendre place comme femme
(16) autorité et contrôle des hommes sur les femmes

(8)	(11)	(16)	Total
1,1 F	1,1 F	0,5 F	2,7 F
0,0 H	0,0 H	0,0 H	0,0 H
0,5 T	0,5 T	0,3 T	1,3 T

5
(13) Difficulté prendre place comme homme

Nil

Q-93 Quel est votre sexe?

Militants	Non-militants
705 F = 54,8 %	448 F = 63,54 %
581 H = 45,1 %	257 H = 36,45 %
1 286 T = 100 %	705 T = 100 %

Q-94 Quel est votre âge?

militants

21 à 30	31 à 35	36 à 40	41 à 45	46 à 50
11,7 F	22,6 F	32,8 F	17,6 F	15,3 F
8,3 H	27,1 H	30,6 H	20,2 H	13,7 H
10,2 T	24,6 T	31,8 T	18,8 T	14,6 T

non-militants

21 à 30	31 à 35	36 à 40	41 à 45	46 à 50
21,1 F	18,6 F	26,4 F	14,5 F	19,3 F
8,6 H	20,7 H	23,8 H	17,6 H	29,3 H
16,5 T	19,4 T	25,4 T	15,7 T	23,0 T

Q-95 Occupation

militants

(1) Enseignant	(2) Profession	(3) Soutien	(4) Autre
88,1 F	5,9 F	3,7 F	2,3 F
79,3 H	15,7 H	2,3 H	2,8 H
84,1 T	10,3 T	3,1 T	2,5 T

non-militants

82,3 F	8,5 F	5,1 F	4,1 F
75,8 H	20,6 H	2,0 H	1,6 H
79,9 T	13,0 T	3,9 T	3,2 T

Q-96 Lieu de travail — établissement

(1) Préscolaire ou primaire
(2) Secondaire
(3) Collégial
(4) Commission scolaire
(5) Université
(6) Fonction publique
(7) Loisir
(8) Affaires sociales
(9) Autre

militants

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
64,7 F	21,4	4,6	4,3	0,6	1,3	0,1	1,0	1,9
23,3 H	35,5	9,2	5,4	1,0	6,3	0,0	0,7	1,7
45,9 T	35,5	6,7	4,8	0,8	3,5	0,1	0,9	1,8

non-militants

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
53,3 F	30,7	4,6	5,5	0,2	1,6	0,2	1,6	2,3
12,9 H	61,8	4,0	6,4	1,2	11,6	0,0	0,4	1,6
38,6 T	42,0	4,4	5,8	0,6	5,2	0,1	1,2	2,0

Q-97 Depuis combien de temps travaillez-vous dans le même établissement?

militants

(1) 1 à 3	(2) 4 à 8	(3) 9 à 12	(4) 13 à 18	(5) 19 et plus
18,1 F	26,5 F	20,3 F	22,5 F	12,6 F
18,5 H	25,7 H	25,9 H	23,8 H	6,0 H
18,3 T	26,2 T	22,8 T	23,8 T	9,6 T

non-militants

(1) 1 à 3	(2) 4 à 8	(3) 9 à 12	(4) 13 à 18	(5) 19 à plus
23,1 F	32,1 F	19,9 F	18,2 F	6,7 F
19,2 H	28,6 H	22,0 H	22,9 H	7,3 H
21,7 T	30,8 T	20,6 T	19,9 T	6,9 T

Q-98 Depuis combien d'années exercez-vous votre métier ou votre profession?

militants

(1) 1 à 5	(2) 6 à 9	(3) 10 à 14	(4) 15 et plus
4,3 F	11,9 F	18,9 F	64,9 F
4,4 H	15,2 H	29,2 H	51,2 H
4,3 T	13,4 T	23,5 T	58,7 T

non-militants

(1) 1 à 5	(2) 6 à 9	(3) 10 à 14	(4) 15 et plus
12,6 F	15,8 F	21,3 F	50,3 F
8,7 H	14,7 H	23,4 H	53,2 H
11,2 T	15,4 T	22,1 T	51,4 T

Q-99 Quel est votre nombre d'années de scolarité?

militants

(1) 13 et -	(2) 14 — 15	(3) 16 à 18	(4) 19 et plus
8,3 F	26,6 F	56,9 F	8,2 F
2,1 H	7,3 H	60,0 H	30,6 H
5,5 T	17,9 T	58,3 T	18,3 T

non-militants

(1) 13 et -	(2) 14 — 15	(3) 16 à 18	(4) 19 et plus
12,2 F	27,4 F	49,9 F	10,4 F
6,3 H	10,7 H	56,5 H	26,5 H
10,1 T	21,3 T	52,3 T	16,3 T

Q-100

militants		non-militants	
(1) Temps plein	(2) Temps partiel	(1) Temps plein	(2) Temps partiel
94,0 F	6,0 F	82,6 F	17,4 F
97,4 H	2,6 H	90,8 H	9,2 H
95,6 T	4,4 T	85,6 T	14,4 T

Q-101 Salaire annuel

militants

(1) 40 000 et +	(2) 30 à 40 000	(3) 20 à 30 000	(4) 10 à 20 000
2,9 F	43,1 F	49,1 F	4,9 F
8,1 H	66,6 H	23,9 H	1,4 H
5,3 T	53,8 T	37,6 T	3,0 T

non-militants

(1) 40 000 et +	(2) 30 à 40 000	(3) 20 à 30 000	(4) 10 à 20 000
2,6 F	31,1 F	54,0 F	12,3 F
11,0 H	57,1 H	28,2 H	3,7 H
5,7 T	40,7 T	44,5 T	9,1 T

Q-102 Quel est le nombre de travailleuses et de travailleurs du même métier ou de la même profession que vous dans votre établissement?

militants

0 à 10	11 à 25	26 à 50	51 à 100	101 à 200	200 et +
27,7 F	40,5 F	14,9 F	8,0 F	7,6 F	1,3 F
22,4 H	21,8 H	13,7 H	17,3 H	20,1 H	4,8 H
25,3 T	32,1 T	14,4 T	12,2 T	13,2 T	2,9 T

non-militants

0 à 10	11 à 25	26 à 50	51 à 100	101 à 200	200 et +
27,1 F	35,7 F	17,2 F	10,0 F	8,1 F	1,9 F
27,1 H	13,8 H	14,2 H	22,1 H	18,3 H	4,6 H
27,1 T	27,9 T	16,1 T	14,3 T	11,8 T	2,8 T

Q-103 Dans quelle région du Québec habitez-vous?

militants

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
8,8 F	7,7	18,7	6,8	10,3	34,2	6,7	5,2	1,7
6,8 H	8,9	21,2	9,2	11,3	30,4	6,3	3,5	2,4
7,9 T	8,2	19,8	7,9	10,7	32,5	6,5	4,4	2,1

non-militants

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
5,5 F	4,3	15,0	8,7	8,0	46,5	5,0	3,6	3,4
6,4 H	6,0	27,2	10,4	8,4	33,6	3,6	3,6	0,8
5,8 T	4,9	19,4	9,3	8,1	41,8	4,5	3,6	2,5

Q-104 Combien de temps pour le lieu de travail?

militants

(1) 0 à 15 m.	(2) 15 à 30 m.	(3) 30 à 60 m.	(4) plus 60 m.
67,5 F	27,1 F	4,6 F	0,7 F
61,0 H	29,5 H	8,5 H	1,0 H
64,5 T	28,2 T	6,4 T	0,9 T

non-militants

(1) 0 à 15 m.	(2) 15 à 30 m.	(3) 30 à 60 m.	(4) plus 60 m.
58,0 F	32,7 F	8,4 F	0,9 F
54,6 H	32,9 H	11,6 H	0,8 H
56,7 T	32,8 T	9,6 T	0,9 T

Q-105 État civil actuel?

militants

(1) Célibataire	(2) Mariage	(3) Séparat. / divorce	(4) Veuvage	(5) Union libre
24,0 F	55,5 F	7,4 F	2,9 F	10,3 F
10,0 H	77,9 H	5,9 H	0,2 H	6,0 H
17,7 T	65,6 T	6,7 T	1,6 T	8,4 T

non-militants

(1) Célibataire	(2) Mariage	(3) Séparat. / divorce	(4) Veuvage	(5) Union libre
25,7 F	60,9 F	3,4 F	3,2 F	6,8 F
10,8 H	77,7 H	6,4 H	0,4 H	4,8 H
20,3 T	67,0 T	4,5 T	2,2 T	6,1 T

Q-106 Quel est le métier ou la profession de votre conjointe ou conjoint?

(1) Administratrice ou administrateur, directrice ou directeur d'établissement public, cadre supérieur
(2) Professionnelle ou professionnel (droit, médecine, psychologie, comptabilité, etc.
(3) Cadre intermédiaire, gérante ou gérant
(4) Enseignante ou enseignant
(5) Travailleuse ou travailleur de bureau et service
(6) Étudiante et étudiant
(7) Ouvrière ou ouvrier spécialisé
(8) Ouvrière ou ouvrier non spécialisé
(9) Travailleuse ou travailleur au secteur primaire (agriculture, mines et pêches)
(10) Conjointe ou conjoint au foyer
(11) Sans emploi, retraité ou invalide
(12) Ne s'applique pas

militants

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
7,2	7,8	7,5	17,3	6,1	0,5	12,3	3,7	2,2	4,5	7,6	22,0
1,4	8,1	2,5	25,0	12,1	1,8	1,8	1,4	1,6	31,8	2,5	9,4
4,5	7,9	5,2	20,9	8,8	1,1	7,4	2,7	1,9	17,2	2,5	9,4

non-militants

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
6,4	12,8	10,8	13,3	6,4	1,3	12,1	5,9	2,1	2,3	6,2	18,2
1,3	8,9	3,4	19,1	8,1	1,7	1,7	0,4	3,0	38,1	3,8	7,6
4,5	11,3	8,0	15,5	7,0	1,4	8,1	3,8	2,4	15,8	5,3	14,2

Q-107 Occupation conjoint temps plein ou partiel

militants — mariés

Temps plein	Temps part.	Ne s'applique pas
83,0 F	11,0 F	6,0 F
37,7 H	23,2 H	38,9 H
58,8 T	17,5 T	23,6 T

non-militants — mariés

Temps plein	Temps part.	Ne s'applique pas
85,7 F	9,0 F	5,3 F
36,6 H	20,4 H	42,5 H
65,5 T	13,7 T	20,6 T

militants — union de fait

Temps plein	Temps part.	Ne s'applique pas
76,1 F	8,5 F	15,5 F
65,7 H	14,3 H	20,0 H
72,6 T	10,4 T	17,0 T

non-militants — union de fait

Temps plein	Temps part.	Ne s'applique pas
66,7 F	20,0 F	13,3 F
63,6 H	18,2 H	18,2 H
65,9 T	19,5 T	14,6 T

Q-108 Quel est le salaire de votre conjoint

militants — mariés

(1) 40000 et +	(2) 30 à 40000	(3) 20 à 30000	(4) 10 à 20000	(5) 5 à 10000	(6) Ne s'applique pas
10,1 F	32,5 F	30,6 F	17,1 F	3,6 F	6,0 F
0,9 H	12,1 H	18,1 H	16,2 H	9,8 H	42,8 H
43 ind.	178	197	137	97	210 (822)
5,2 T	21,7 T	24,0 T	16,7 T	6,9 T	25,5 T

militants — union de fait

(1) 40000 et +	(2) 30 à 40000	(3) 20 à 30000	(4) 10 à 20000	(5) 5 à 10000	(6) Ne s'applique pas
10,0 F	40,0 F	20,0 F	14,3 F	5,7 F	10,0 F
0,0 H	22,9 H	22,9 H	22,9 H	11,4 H	20,0 H
7 ind.	36	22	18	8	14
6,7 T	34,3 T	21,0 T	17,1 T	7,6 T	13,3 T

non-militants — mariés

(1) 40000 et +	(2) 30 à 40000	(3) 20 à 30000	(4) 10 à 20000	(5) 5 à 10000	(6) Ne s'applique pas
11,7 F	31,4 F	32,6 F	17,8 F	0,8 F	5,7 F
1,1 H	10,8 H	15,6 H	11,8 H	9,1 H	51,6 H
33 ind.	103	115	69	19	111
7,3 T	22,9 T	25,6 T	15,3 T	4,2 T	24,7 T

non-militants — union de fait

(1) 40000 et +	(2) 30 à 40000	(3) 20 à 30000	(4) 10 à 20000	(5) 5 à 10000	(6) Ne s'applique pas
3,3 F	40,0 F	23,3 F	13,3 F	6,7 F	13,3 F
0,0 H	0,0 H	54,5 H	9,1 H	9,1 H	27,3 H
1	12	13	5	3	7
2,4 T	29,3 T	31,7 T	12,2 T	7,3 T	17,1 T

Q-109 Avez-vous des enfants?

militants

0	1	2	3	4 et +
40,8 F	14,6 F	27,5 F	11,3 F	5,9 F
25,1 H	15,3 H	33,5 H	18,8 H	7,5 H

non-militants

0	1	2	3	4 et +
42,1 F	14,5 F	27,6 F	11,1 F	4,4 F
25,6 H	15,1 H	31,5 H	16,7 H	10,8 H

Q-110 Quel est l'âge du plus jeune et du plus âgé de vos enfants?

militants

0 à 5	6 à 11	12 à 16	17 et +
37,9 F	31,8 F	13,7 F	16,5 F
46,4 H	30,0 H	16,2 H	7,4 H

non-militants

0 à 5	6 à 11	12 à 16	17 et +
39,9 F	22,5 F	20,2 F	17,4 F
37,0 H	29,9 H	16,3 H	18,8 H

Q-111 Si vous êtes en situation de séparation ou de divorce combien d'enfants avez-vous en garde partagée?

Cette question n'a pu être retenue.

Niveau de participation

Cette variable a été composée à partir de plusieurs autres, afin de déterminer le niveau de participation tel que défini à l'enquête de 1977.

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Total
F Fréquences	24	418	705	1 147
F %	2,09	36,44	61,46	100 %
H Fréquences	5	247	581	833
H %	0,06	29,65	69,74	100 %
	29	665	1 286	1 980
Fréquences %	1,46	33,58	64,94	100 %

ANNEXE 2

CANEVAS DES ENTREVUES

Les entrevues individuelles durent de 20 à 30 minutes. La table ronde, constituée de 10 à 12 personnes, dure de 75 à 90 minutes.

1. Présentation:

- statut civil (mariage, divorce, union de fait, célibat);
- charge d'enfants ou pas;
- type de militance syndicale (fonction, poste occupé, comité);
- nombre de femmes sur le total au CA ou CE.

2. Est-ce que le fait de militer (ton engagement) a apporté des changements dans ton quotidien (vie privée) et dans tes rapports au politique (vie collective)?

- Attitudes, comportements:

— en termes d'organisation quotidienne;
— au plan affectif: couple, enfants, liens fraternels;
— au plan social.

- Mentalités.

- Conception et actions dans le syndicalisme (aux plans idéologique et politique).

- Conception de la lutte des femmes et de la légitimité de cette lutte.

3. Selon toi, à partir des conditions exigées pour assurer ton implication, quels sont les domaines de ta vie qui en souffrent le plus? Quel ordre de priorités as-tu établi pour réussir à gérer ta vie le plus correctement possible?

Domaine:

- carrière/travail professionnel;
- vie familiale (enfants);
- vie affective;
- vie syndicale;
- vie culturelle et autres.

4. Quelles sont les difficultés particulières concrètes découlant de ton vécu, auxquelles tu as fait face dans ta militance quotidienne?

En tant que femme ou homme — syndicaliste et/ou féministe.

5. On dit que le syndicalisme reproduit la division sexuelle de la société selon un modèle traditionnel de fonctionnement syndical. Est-ce exact et te sens-tu à l'aise par rapport à cela? Y a-t-il partage égal, entre membres d'un collectif, des:

- responsabilités et/ou dossiers — du pouvoir syndical;
- de l'information et du savoir syndical;
- le niveau de langage, le type de discours tenu, les comportements en public;
- temps de discussion lors des prises de décision;
- outils d'apprentissage que permet le syndicalisme (sessions d'études, pratique du micro, lieux d'intervention);
- disponibilité totale;
- sous-représentation des femmes aux lieux d'influence et de décision.

6. Les militantes syndicales se disent souvent impuissantes à influencer les décisions dans le sens d'intérêts plus égalitaires. Est-ce à dire:

- que c'est plus difficile pour une femme de militer ou que c'est plus facile pour un homme de militer, et pourquoi?

7. Selon toi, quelles seraient les bases d'un fonctionnement syndical qui prendrait en compte les différents aspects du vécu dans la militance syndicale?

Qu'est-ce qui est à changer? À court terme, à long terme? (Référence à la question 5).

8. Est-ce important que le syndicalisme se transforme? De quelles façons? Dans quel sens?

ANNEXE 3

L'ÉCHANTILLONNAGE

Le groupe de travail a d'abord délimité cinq groupes à interroger pour dégager les consignes numériques à donner à l'ordinateur.

1. Des membres du fichier central (liste des membres de syndicats).

2. Des membres de la structure militante dont les noms étaient déjà sur ses listes informatiques.

3. Des membres des comités locaux de tous genres dont les listes ont été fournies en faisant appel directement aux syndicats ou regroupements sectoriels (télex, téléphone ou rencontres de personne à personne).

4. Des membres du groupe SPGQ en entente de services avec la CEQ.

5. Des membres du groupe FPSEQ en entente de services avec la CEQ.

PREMIER GROUPE

Après calculs, Jacques Lemieux trouvait que 5 % du membership global était trop élevé et que 5 % de la structure militante était insuffisant. Dans le premier cas, c'était inutile d'en interroger autant; dans le deuxième cas, ça risquait de n'être pas assez représentatif. Les membres du groupe de travail ont donc baissé à 4 % le nombre final d'interrogatrices et interrogateurs provenant du fichier central.

Après avoir évalué à 50 % (la moitié), le nombre d'enveloppes qui ne reviendraient pas, et pour qu'il nous reste finalement 4 %, ils ont compté que 8 % du membership recevrait des questionnaires, soit environ 6 000 membres.

L'ordinateur devait répondre à trois consignes:

• Donner le total réel du fichier = 76 369 personnes.

• Séparer les femmes des hommes.

• Donner le pas 1/15.

Ce qui a donné:

3 708 femmes 62,24 %
2 250 hommes 37,76 %

5 958 total

DEUXIÈME GROUPE

• Ils ont monté à 10 % le nombre des militantes et militants qui seraient interrogés.

• Ils avaient certains problèmes:

— les listes informatiques ne contenaient que 4 998 membres militants, il fallait trouver le moyen de grossir ce nombre;

— les listes informatiques de la structure militante n'avaient pas codifié le sexe, d'où l'impossibilité de séparer les sexes pour assurer une réelle représentation;

— la structure militante est à l'inverse de la représentation globale femmes-hommes, soit 40 % femmes et 60 % hommes.

• Ils ont donc procédé à des simulations pour voir si, en donnant un pas X, sans diviser les sexes, le hasard ferait que, sur 10 personnes, on tomberait sur 4 femmes — 6 hommes. Dans plusieurs simulations, on arrivait à 7 hommes — 3 femmes ou à 6 femmes — 4 hommes.

• Ne pouvant pas faire autrement, ils ont convenu d'appliquer la théorie du hasard.

• En évaluant une perte de 25-30 % des questionnaires, (posant comme hypothèse que les membres militants seraient plus fervents à répondre), il leur fallait au moins 700 noms, d'où le pas 1/7 à l'ordinateur. Ce qui a donné un chiffre total de 714 noms.

330 femmes = 46 %
384 hommes = 54 %

714 personnes

Ce pourcentage de femmes plus élevé s'explique par le nombre de femmes qui sont déléguées d'établissement.

TROISIÈME GROUPE

• Il fallait grossir le deuxième groupe, d'autant plus que les membres des comités locaux ne figuraient pas dans le fichier de la structure militante.

• On a donc envoyé un télex demandant à chaque syndicat du primaire/secondaire d'envoyer la liste des membres de comités de tous genres (ceux de l'an passé, si la nomination de cette année n'était pas faite).

• Après, il y eut un ou plusieurs téléphones aux syndicats qui n'avaient pas répondu. Tous les syndicats ont envoyé leurs listes.

• Pour les regroupements sectoriels: contacts personnels plus téléphones de rappel.

• Jacques Lemieux a regardé les listes, fait ses calculs et a exigé le pas à 1/5. Jacques Lemieux a fait l'échantillonnage à la main.

Ce qui a donné:

181 femmes = 41 %
256 hommes = 59 %
Total: 437 personnes

Ces pourcentages équilibrent le nombre de femmes du deuxième groupe pour une moyenne de 43 %.

QUATRIÈME GROUPE

SPGQ

La direction syndicale voulait réaliser le travail de l'échantillonnage.

On a donné au responsable les mêmes consignes:

• 1/15 pour le membership global après avoir séparé les sexes.

• 1/7 pour le membership militant après avoir séparé les sexes, s'il le pouvait.

Ce qui a donné pour le fichier global:

95 femmes = 16 %
461 hommes = 84 %
Total: 556 personnes

Pour le fichier des militants:

19 femmes = 20 %
80 hommes = 80 %
Total: 99 personnes

Leur représentation a été respectée.

Total: 7 979 copies.

CINQUIÈME GROUPE

D'abord, ils ont dit que la liste globale comprenait aussi la structure militante et que le temps prévu ne permettait pas de sortir les membres militants pour en faire un traitement particulier.

On a donné les mêmes consignes:

• Séparer les femmes et les hommes.

• Donner le pas 1/15.

Résultats:

100 femmes = 45 %
115 hommes = 55 %
Total: 215 personnes

Le pourcentage de femmes semble un peu supérieur à leur représentation réelle.

D'après Jacques Lemieux, le nombre élevé d'interrogatrices et d'interrogateurs permet de dire que la marge d'erreur du résultat des données ne sera que de 1 %.

Le 27 octobre, une feuille de rappel est envoyé, s'il n'est pas rentré au moins 60 % des réponses.

Le groupe prévoyait que nous pourrions commencer à traiter les données à l'informatique dès le 1er novembre.

ÉCHANTILLONNAGE POUR LES ENTREVUES

Le Comité des femmes définit, pour être conforme à ce genre d'enquête, qu'il nous fallait rejoindre 1 % du membership militant, soit environ 60 personnes (30 hommes — 30 femmes).

Pour éviter les distorsions, soit dans le temps ou dans le contenu, il faut poser à toutes et à tous les mêmes questions et ce, à un moment circonscrit.

Le Comité a donc pensé recueillir les témoignages en deux étapes:

• 26 novembre pour les syndicats et regroupements sectoriels des alentours de Québec.

• 3 décembre pour les syndicats et regroupements sectoriels des alentours de Montréal.

Les personnes choisies seraient au nombre de 60, réparties ainsi:

• 1 personne par syndicat du primaire et secondaire = 47 personnes.

• 1 groupe de 13 personnes pour les regroupements sectoriels, réparties ainsi:

— 2 personnes pour SPRSQ;
— 2 personnes pour le personnel de soutien;
— 1 personne pour la FPCC;
— 1 personne pour les professionnels des universités;
— 1 personne pour les professeurs d'universités;
— 2 personnes pour la FEC;
— 1 personne pour le SPGQ;
— 1 personne pour la FPSEQ;
— 1 personne pour le loisir;
— 1 personne pour les institutions privées et Affaires sociales.

• Nous allons voir à ce qu'il y ait au total 30 entrevues individuelles et 2 entrevues collectives (15 personnes par table-ronde).

• Il y aura enregistrement sur vidéo (tables rondes) et sur cassettes (entrevues individuelles).

• La Centrale fournira les ressources nécessaires: 2 membres de l'Équipe d'éducation syndicale et 2 membres de l'Équipe de l'audio-visuel.